

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*) DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT.TASPEN (Persero)
JAKARTA**

**PRATIWI LESTARI
8105097383**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

***CORRELATION BETWEEN SELF-EFFICACY WITH ORGANIZATION
COMMITMENT AT EMPLOYEE PT. TASPEN (Persero) JAKARTA***

***PRATIWI LESTARI
8105097383***



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013***

ABSTRAK

PRATIWI LESTARI. 8105097383. Hubungan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero). Skripsi, Jakarta : Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. TASPEN (Persero). Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung mulai bulan April hingga Juni 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.TASPEN (Persero) dengan populasi terjangkau pada direktorat utama yang terdiri dari sekretariat, satuan pengawasan intern dan divisi perencanaan dan pengembangan bisnis yang berjumlah 100 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 78 orang dengan teknik acak proporsional (*Proportionate Random Sampling*). Data efikasi diri dan komitmen organisasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Sebelum instrumen digunakan, dilakukan uji validitas konstruk untuk variabel Y (Komitmen Organisasi) hasilnya dari 25 butir pernyataan variabel Y yang telah divalidasi sebanyak 20 butir pernyataan dinyatakan valid dan sisanya 5 butir drop. Setelah itu dilakukan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas variabel Y (Komitmen Organisasi) sebesar 0,773 sedangkan hasil reliabilitas variabel X (Efikasi Diri) sebesar 0,811. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi. Adapun persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$. Selanjutnya adalah uji normalitas galat taksiran regresi atas X dengan menggunakan uji liliefors pada taraf signifikan 0,05 dan diperoleh $L_{hitung} (0,062) < L_{tabel} (0,100)$. Hal ini berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Dalam uji hipotesis, uji keberartian regresi menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA) diperoleh $F_{hitung} (29,76) > F_{tabel} (3,98)$ hal ini membuktikan bahwa regresi berarti. Dari hasil uji linieritas regresi menghasilkan $F_{hitung} (0,74) < F_{tabel} (1,92)$, ini berarti model regresi adalah linear. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan $r_{xy} = 0,530$. Hasil dari uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t. Hasil yang diperoleh adalah $t_{hitung} (5,46) < t_{tabel} (1,67)$. Perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil 28,14% berarti stres dipengaruhi oleh dukungan sosial sebesar 28,14% dan sisanya 71,82% dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.TASPEN (Persero). Ini berarti jika efikasi diri tinggi maka komitmen organisasi tinggi.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

PRATIWI LESTARI. CORRELATION BETWEEN SELF-EFFICACY WITH ORGANIZATION COMMITMENT AT EMPLOYEE PT. TASPEN (PERSERO). Skripsi, Jakarta: Concentration Education of Office Administration, Program Study of Economics Education, Departement Economic and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, June 2013.

This study aims to obtain accurate and reliable data regarding Self Efficacy with Organization Commitment at employee PT.TASPEN (Persero). The study was conducted over two months from April 2013 until June 2013. The research method used is survey method with the correlational approach. The population of employee are all PT.TASPEN (Persero) with a semployee population that is president directorat such as secretariat,unit supervisor intern and planning and business development division which amounted to 100 people and samples used as many as 78 people using proportional random sampling. Data self efficacy and organization commitment obtained by using a questionnaire. Before the instruments used, the construct validity for the variable X and Y was tested, the result is from 25 statements of variable Y that has been validated as many as 20 statements declared valid and the remaining 5 statements drop. After that, reliability testing of Cronbach Alpha formula tested. The results of the reliability of the variable Y (organization commitment) is 0,773 while the reliability of the variable X (Self Efficacy) is 0,811. Test requirements analysis is performed by finding the regression equation. The regression equation obtained is $\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$. Then, test for normality of estimated regression error on X by using the liliefors test at significant level of 0,05 and earned $L_{count} (0,062) < L_{table} (0,100)$. This means that the error estimated of Y on X is normally distributed. In hypothesis testing, regression coefficient significance testing using analysis of variance table (ANOVA) obtained $F_{count} (29,76) > F_{table} (3,98)$ this means that regression is significance. From regression linearity test result is $F_{count} (0,74) < F_{table} (1,67)$, this means that the model is linear. Product Moment Coefficient Correlation test produces $r_{xy} = 0,530$. Results of significant test of correlation coefficients using t tests. The results obtained $T_{count} (5,46) < T_{table} (1,67)$. The calculation of the coefficient of determination obtained 28,14% and the remaining 71,82% influenced by other factors. The conclusion of this study is there is a positive and significant relationship between self efficacy and organization commitment at employee PT.TASPEN (Persero). This means if increases of self efficacy will reduce organization commitment.

Keywords : Social Support, Stres

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531602 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Roni Faslah S.Pd.,MM</u> NIP. 19751015 200312 1 001	Ketua		<u>03 Juli 2013</u>
2. <u>Dr. Saparuddin SE., M.Si</u> NIP. 19770115 200501 1 001	Penguji Ahli		<u>03 Juli 2013</u>
3. <u>Darma Rika S. S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Sekretaris		<u>03 Juli 2013</u>
4. <u>Widya Parimita SE., M. PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		<u>03 Juli 2013</u>
5. <u>Maisaroh SE., M.Si</u> NIP. 19740923 200801 2 012	Pembimbing II		<u>03 Juli 2013</u>

Tanggal Lulus : 2 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya Asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2013

Yang membuat pernyataan




Pratiwi Lestari

No. Reg. 8105097383

LEMBAR PERSEMBAHAN

Saya Persembahkan Skripsi ini untuk kedua Orang tua tercinta dan kakak-kakak serta saudara-saudara saya yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan moril maupun materil.....

Serta kepada Tante saya tercinta Herlina Agustina (Alm) yang telah memberikan bimbingan dan dukungan dalam proses mengerjakan skripsi....

Untuk semua sahabat dan teman-teman saya yang memberikan semangat...

Ini untuk kalian semua ☺

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia yang diberikan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI (*SELF-EFFICACY*) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI” ini dengan baik..

Skripsi ini disusun dengan maksud dan tujuan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan. Selain itu, skripsi ini juga dimaksudkan untuk mengetahui lebih dalam mengenai keterkaitan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi.

Pada kesempatan ini peneliti tak lupa mengucapkan terimakasih kepada semua pihak atas bantuan dan dorongan semangat dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, diantaranya adalah:

1. Widya Parimita SE. MPA., selaku Dosen Pembimbing I yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi.
2. Maisaroh, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan saran kepada peneliti sampai akhir penyusunan skripsi.
3. Darma Rika S, S.Pd., M.SE selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran,.
4. Dr. Saparudin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.

5. Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi khususnya yang telah mengajarkan banyak hal kepada peneliti serta memberikan masukan atas penelitian
8. Kedua orang tuaku beserta kakak-kakaku telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. PT.TASPEN (Persero) atas izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.
10. Bapak Zulkifli selaku Asisten Manajer Pendidikan dan Pelatihan Divisi SDM yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, peneliti mengharapkan saran serta kritik dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi dapat bermanfaat bagi peneliti dan para pembaca serta rekan-rekan mahasiswa pada khususnya.

Jakarta, Juni 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Kegunaan Penelitian	8

BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis	
1. Komitmen Organisasi	9
2. Efikasi Diri	16
B. Kerangka Berpikir	26
C. Perumusan Hipotesis	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
C. Metode Penelitian	29
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	29
E. Instrumen Penelitian	
1. Komitmen Organisasi	
a. Definisi Konseptual.....	31
b. Definisi Operasional.....	31
c. Kisi-kisi Instrumen	31
d. Validasi Instrumen	33
2. Efikasi Diri	
a. Definisi Konseptual	35
b. Definisi Operasional	35
c. Kisi-kisi Instrumen	36
d. Validitas Instrumen	37
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	39
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	39
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	40
b. Uji Linieritas Regresi	41
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	42
b. Uji Koefisien Korelasi	43
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji - t)	44
d. Uji Koefisien Determinasi	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Komitmen Organisasi	46
2. Data Efikasi Diri	49
B. Analisis Data	
1. Uji Persamaan Regresi	51
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	53
b. Uji Linieritas Regresi	53
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	54
b. Uji Koefisien Korelasi	55
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji – t)	55
d. Uji Koefisien Determinasi	57
C. Interpretasi Hasil Penelitian	57
D. Keterbatasan Penelitian	58

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Implikasi	61
C. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
DAFTAR LAMPIRAN	66
RIWAYAT HIDUP PENELITI	127

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Final Variabel X.....	66
Lampiran 2	Kuesioner Uji Coba Variabel Y.....	67
Lampiran 3	Kuesioner Uji Final Variabel Y.....	69
Lampiran 4	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	71
Lampiran 5	Data Hasil Uji Coba Variabel Y.....	72
Lampiran 6	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	73
Lampiran 7	Langkah-Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y.....	74
Lampiran 8	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y.....	75
Lampiran 9	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Y.....	76
Lampiran 10	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	77
Lampiran 11	Data Mentah Variabel X.....	78
Lampiran 12	Data Mentah Variabel Y.....	80
Lampiran 13	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y...	82
Lampiran 14	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X...	83
Lampiran 15	Grafik Histogram Variabel Y.....	84
Lampiran 16	Grafik Histogram Variabel X.....	85
Lampiran 17	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y.....	86
Lampiran 18	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y.....	88
Lampiran 19	Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku.....	90
Lampiran 20	Data Berpasangan Variabel X & Y.....	91

Lampiran 21	Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier	93
Lampiran 22	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	94
Lampiran 23	Grafik Persamaan Regresi	96
Lampiran 24	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 47,78 + 0,366X$	97
Lampiran 25	Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 47,78 + 0,366X$	99
Lampiran 26	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X Regresi $\hat{Y} = 47,78 + 0,366X$	100
Lampiran 27	Langkah-Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 47,78 + 0,366X$	102
Lampiran 28	Perhitungan JK (G).....	103
Lampiran 29	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	105
Lampiran 30	Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	106
Lampiran 31	Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi...	108
Lampiran 32	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	109
Lampiran 33	Perhitungan Uji Signifikansi	110
Lampiran 34	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	111
Lampiran 35	Data Dimensi Variabel Efikasi Diri.....	112
Lampiran 36	Data Indikator dan Sub Indikator Variabel Komitmen Organisasi.....	113
Lampiran 37	Tabel Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors.....	114
Lampiran 38	Tabel Nilai-Nilai r <i>Product Moment</i> dari Pearson.....	115

Lampiran 39	Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal o-z	116
Lampiran 40	Tabel Nilai Persentil Untuk Distribusi F	117
Lampiran 41	Tabel Isaac dan Michael	121
Lampiran 42	Tabel Nilai Persentil Untuk Distribusi t	122
Lampiran 43	Surat Izin Permohonan Penelitian	123
Lampiran 44	Surat Keterangan Penelitian	124
Lampiran 45	Hasil Terjemahan Replika Efikasi Diri	125
Lampiran 46	Data Jumlah Karyawan PT. TASPEN (Persero)	126
Lampiran 47	Riwayat Hidup Peneliti	127

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III. 1	Teknik Pengambilan Sampel	30
Tabel III. 2	Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Organisasi	32
Tabel III. 3	Skala Penilaian untuk Komitmen Organisasi.....	32
Tabel III. 4	Kisi-Kisi Instrumen Efikasi Diri	36
Tabel III. 5	Skala Penilaian untuk Efikasi Diri	36
Tabel III. 6	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana.....	42
Tabel IV. 1	Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	47
Tabel IV. 2	Rata-Rata Hitung Skor Indikator dan Sub Indikator Komitmen Organisasi.....	48
Tabel IV. 3	Tabel Distribusi Frekuensi Efikasi Diri.....	49
Tabel IV. 4	Rata-Rata Hitung Dimensi Efikasi Diri.....	51
Tabel IV. 5	Tabel Anava untuk Uji Signifikan dan Linearitas Regresi.....	54
Tabel IV. 6	Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	56
Tabel IV. 7	Tabel Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV. 1	Grafik Histogram Variabel Y (Komitmen Organisasi).....	47
Gambar IV. 2	Grafik Histogram Variabel X (Efikasi Diri)	50
Gambar IV. 3	Grafik Persamaan Regresi	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam dunia bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, dan mampu melakukan perubahan arah dengan cepat.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan bisnis.

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang dapat melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut akan membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif, karena karyawan sebagai asset utama perusahaan yang paling berharga, maka perusahaan harus mampu mengembangkan komitmen organisasi karyawan secara serius.

Komitmen organisasi karyawan sering sekali menjadi isu yang sangat penting. Karena semua organisasi menginginkan agar karyawannya mampu

bekerja sesuai dengan yang diinginkan dan organisasi berharap karyawan menganggap tempat kerjanya sebagai salah satu bagian terpenting dalam dirinya. Untuk menimbulkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen organisasi. Akan tetapi pada kenyataannya tidak jarang karyawan belum memahami arti komitmen organisasi yang sesungguhnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kesempatan promosi, stres kerja, lingkungan kerja, dan efikasi diri (*self-efficacy*) karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dialami oleh karyawan mengenai pekerjaannya atau hasil kerjanya selama waktu tertentu. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan hal saling berhubungan satu sama lainnya. Namun banyak perusahaan yang kurang memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya. Seperti kepuasan terhadap hasil pekerjaan rekan kerja karyawan tersebut. Perusahaan beralasan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang sangat individual dan perusahaan tidak dapat bertanggung jawab atas perasaan tersebut. Padahal kepuasan kerja akan berdampak langsung pada komitmen organisasi karyawan.

Selain itu, komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin yang tidak otoriter akan membuat karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan tersebut. Akan tetapi pada kenyataannya, banyak pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter kepada

bawahannya. Sehingga dapat menciptakan suasana tegang dan dibawah tekanan dari pemimpin dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada bawahannya. Tentunya dengan gaya kepemimpinan seperti ini akan mengakibatkan pada penurunan komitmen organisasi karyawan.

Kesempatan promosi karyawan adalah peluang yang dapat dipergunakan karyawan dalam menduduki jenjang karir yang lebih tinggi. Promosi jabatan akan membuat karyawan bekerja dengan rajin karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan, pengetahuan, kemampuan dan pengalamannya dalam bekerja serta dapat sebagai tantangan yang dihadapkan pada tanggung jawab dan wewenang yang berbeda dari jabatan sebelumnya. Namun pada kenyataannya, kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan kurang bisa didapatkan karyawan, karena kesempatan promosi karyawan biasanya diberikan kepada mereka yang sudah lama bekerja dengan perusahaan dan harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Seperti mutasi ke cabang-cabang perusahaan. Sehingga akan berdampak menurunnya komitmen organisasi karyawan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dihadapi oleh karyawan apabila seorang karyawan merasa tertekan pada pekerjaannya. Akan tetapi pada kenyataannya, banyak karyawan yang cenderung mengalami stres kerja. Stres kerja ini diakibatkan karena beban kerja yang diberikan perusahaan. Stres

kerja akan membawa pengaruh pada tingkah laku karyawan, seperti karyawan menjadi sering bermalas-malasan untuk menyelesaikan pekerjaan dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Hal ini selain menghambat pekerjaan mereka, juga dapat menurunkan komitmen organisasi pada diri karyawan tersebut.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Lingkungan kerja adalah daerah atau tempat dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya untuk menghasilkan suatu gagasan ataupun produksi tertentu, yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif adalah suasana kerja yang tertib dan nyaman sehingga akan membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Tetapi pada kenyataannya banyak lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti kebisingan di dalam ruang kerja. Hal ini akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dan susah berkonsentrasi, sehingga karyawan tidak dapat mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jika karyawan merasa lingkungan tempatnya bekerja tidak kondusif, maka akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi karyawan.

Hal lain yang tidak kalah penting adalah efikasi diri (*self-efficacy*). Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas tugas yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi sebuah hambatan. Efikasi diri yang tinggi juga akan memberikan acuan maupun landasan yang kuat bagi individu untuk bertingkah laku secara rajin, ulet dalam menyelesaikan tugasnya dan berani menghadapi

permasalahan yang ada serta akan membangun komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun efikasi diri seorang karyawan dengan karyawan lainnya tentunya berbeda-beda. Misalnya pada karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung pasif dan pesimis serta menganggap bahwa dirinya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan ketika menghadapi masalah menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan seperti laporan statistik, audit, dan analisis beban kerja. Apabila dihadapkan pada suatu masalah karyawan tersebut akan mudah menyerah dan putus asa untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi karyawan.

PT. TASPEN (Persero) adalah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil. Untuk bisa mencapai tujuan perusahaan, PT. TASPEN (Persero) berupaya untuk bisa membuat karyawannya menjadi suatu mitra kerja yang dapat diandalkan dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada diri karyawan. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka karyawan akan senang hati mendedikasikan dirinya pada organisasi dan pelaksanaan pekerjaannya. Akan tetapi pada kenyataannya karyawan tersebut kurang memiliki rasa komitmen organisasi.

Salah satu cara yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan adalah dengan keyakinan karyawan tersebut terhadap kemampuannya menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi hambatan yang biasa disebut efikasi diri (*self-efficacy*).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin mengetahui kebenaran efikasi diri (*self efficacy*) dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.TASPEN (Persero) di Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa masalah yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi dalam organisasi dalam diri seorang karyawan, antara lain :

1. Kepuasan kerja karyawan yang rendah
2. Gaya kepemimpinan yang otoriter
3. Kesempatan promosi yang kurang
4. Stres kerja yang tinggi
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
6. Efikasi diri (*self-efficacy*) yang dimiliki karyawan rendah sehingga komitmen organisasi karyawan menjadi menurun

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Tetapi dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka peneliti hanya membatasi permasalahan pada hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan komitmen organisasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka secara umum peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan komitmen organisasi?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana dalam menambah wawasan berpikir dan pengetahuan mengenai masalah efikasi diri (*self-efficacy*) dalam bekerja dan hubungannya dengan komitmen organisasi karyawan dan syarat kelulusan serta untuk mendapat gelar sarjana pendidikan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat dalam pelaksanaan dan penerapan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika, serta tambahan bahan referensi perbendaharaan kepastakaan.

4. Bagi Masyarakat

Untuk memberikan informasi tentang hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan komitmen organisasi pada karyawan, sehingga dapat diterapkan bagi yang berkepentingan.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Komitmen Organisasi

Pada berbagai perusahaan, karyawan adalah sumber daya atau aset bagi perusahaan yang paling utama dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh para karyawannya. Jika komitmen organisasi karyawan baik, maka yang dapat dihasilkan adalah rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan menjadikan karyawan lebih loyal dengan perusahaannya. Tetapi untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, karena banyak hal yang mempengaruhi terwujudnya komitmen organisasi.

Banyak ahli mendefinisikan komitmen organisasi antara lain, Coopey dan Harley menyebutkan, “komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi”¹. Senada dengan Robbins mendefinisikan, “komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi”².

¹ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta:ANDI,2008).,p.156

² *Ibid.*,p.155

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perilaku yaitu perasaan suka atau tidak suka yang diwujudkan oleh anggota organisasi kepada organisasinya.

Kemudian Greenberg dan Baron yang menyatakan, “*Organizational commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization or is unwilling to leave it*”³. Jika diterjemahkan komitmen organisasi adalah sejauh mana individu mengidentifikasi dan keterlibatan dengan organisasi atau tidak bersedia untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Selanjutnya John W. Newstrom dan Keith Davis mengatakan, “*Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and what to continue actively participating in it*”⁴. Dapat diartikan komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan keinginan untuk ikut berpartisipasi secara aktif didalam organisasi.

Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya untuk ikut berpartisipasi secara aktif di dalam organisasi tersebut serta keinginannya untuk tidak meninggalkan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron, yang menyatakan, “*The concept of organizational commitment is concerned with degree to which people are*

³Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Behavior Organizations* (Eight Edition USA: Prentice Hall International, Inc 2003),p.160

⁴John Newstrom & Keith Davis, *Organizational Behavior* (USA: Mc Graw Hill,2007),p.11

involved with their organizations and are interested in remaining within them”⁵. Dapat diartikan konsep dari komitmen organisasi adalah menyangkut derajat keterlibatan seseorang dengan organisasinya dan berminat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Selanjutnya Mowday, Porter dan Steers yang dikutip oleh McKenna, mendefinisikan “*Organizational commitment a key ingredient in human resource management, could be defined as the relative strength of an individual’s identification with and involvement in a organization*”⁶. Jika diterjemahkan komitmen organisasi merupakan kunci dari manajemen sumber daya manusia, yang diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi seseorang dan keterlibatannya di dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan kunci sukses suatu manajemen yang diartikan dengan identifikasi karyawan yang kuat dan keterlibatannya serta keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam bukunya *Organizational Behavior* mengatakan, “*organizational commitment which is defined as a state in which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization*”⁷. Jika diterjemahkan komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu

⁵Jerald Greenberg & Robert A. Baron, *Loc.cit*, p.160

⁶Eugene McKenna, *Business Psychology and Organizational behavior A Student’s Handbook*, (New York: Psychology Press,2003),p.282

⁷Stephen P.Robbins & Timothy A.Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Prentice hall,2009),p.74

dan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan dua definisi yang dikemukakan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan berusaha mengidentifikasi dirinya terhadap pencapaian tujuan organisasi serta tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk tetap bisa menjadi bagian organisasi. Jadi, komitmen organisasi bukan hanya bagaimana karyawan mengidentifikasikan dirinya, tapi bagaimana keinginan karyawan untuk memelihara keanggotaannya agar tetap bertahan menjadi bagian organisasi.

Adapun Hellriegel dan Slocum dalam *Organizational Behaviour* menyatakan, “*organizational commitment refers to the strenght of an employee’s involvement in the organizational and identification with it*”⁸. Dapat diartikan komitmen organisasi mengacu pada kekuatan keterlibatan karyawan dalam organisasi dan identifikasi dengan organisasinya.

Selanjutnya Bathaw dan Grant juga menyebutkan, “komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi”⁹.

Dari kedua pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merujuk keinginan karyawan untuk tetap bertahan

⁸Hellriegel dan Slocum, *Organizational Behaviour*, (Canada:Thomson South Western,2004), p.54

⁹Sopiah,*Loc.cit.*,p.156

dalam organisasi yang diwujudkan dengan mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya dan berusaha terlibat dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Kemudian menurut Mathis Jackson menyatakan, “*organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”¹⁰. Jika diterjemahkan komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan komitmen organisasi yaitu ditandai dengan kepercayaan karyawan dan penerimaan tujuan organisasi untuk tetap bertahan di dalam organisasi.

Menurut Steers komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga faktor yaitu:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi¹¹.

Dari ketiga faktor di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan percaya serta menerima tujuan dan nilai yang ditetapkan oleh organisasinya, kemudian mau dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut dan kemauan yang kuat untuk bertahan menjadi bagian organisasi.

¹⁰ Robert L.Mathis Jackson, *Human Resource Management*, (Australia: Thomson,2004),p.92

¹¹Sopiah.*Loc.cit.*,p.156

Menurut Ivancevich et al menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah:

*Commitment is a sense of identification, involvement, and loyalty expressed by an employee toward the company. Commitment to an organization involves three attitudes: (1) a sense of identification with the organization's goals, (2) a feeling of involvement in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty to the organization*¹².

Dapat diartikan komitmen organisasi adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi terdiri dari tiga sikap yaitu rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan loyalitas kepada perusahaan.

Selanjutnya Buchanan yang dikutip oleh Mary, “*summarizes three components organizational commitment as identification, involvement, and loyalty*”¹³. Jika diterjemahkan Buchanan merangkum tiga komponen komitmen organisasional sebagai identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas.

Senada dengan Steers yang dikutip oleh AB Aziz Yusof mengatakan :

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan)¹⁴.

Dari ketiga pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga komponen yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

¹²Ivancevich et.al., *Organizational behavior and Management Seventh Edition*, (Singapore McGraw-Hill International Edition,2005),p.224

¹³Mary Leslie Mohan, *Organizational Communication and Cultural Vision*, (New YorkK State University of New York Press,2003),p.71

¹⁴AB Aziz Yusof, *Keinsanan Dalam Pengurusan*, (Kualalumpur:Lohprint SDN.BHD,2007),p.106

Kemudian Fred Luthans menyatakan bahwa:

Because of this multidimensional nature of organizational commitment, there is growing support for the three-component model purposed by Meyer and Allen. The three dimensions are as follows: Affective commitment, Continuance commitment, and Normative commitment¹⁵.

Dapat diterjemahkan, karena sifat komitmen organisasi multidimensi, maka Meyer dan Allen bertujuan mengembangkan model tiga komponen komitmen organisasi. Tiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Meyer, Allen, dan Smith yang dikutip oleh Sopiah mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan¹⁶.

Komitmen afektif yaitu komitmen pada organisasi yang didasari pertimbangan adanya kecocokan nilai-nilai pribadi dengan organisasi, sehingga timbul kedekatan secara emosi. Komitmen kontinuans adalah komitmen organisasi yang didasari oleh pertimbangan untung rugi dan ketersediaan pekerjaan lainnya. Sedangkan Komitmen normatif merupakan komitmen pada organisasi yang timbul karena adanya pengaruh atau tekanan dari luar diri karyawan untuk tetap lanjut bekerja. Karyawan

¹⁵Fred Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill,2005),p.160

¹⁶Sopiah, *op.cit.*,p.157

dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena kesadaran tentang komitmen pada organisasi adalah hal yang semestinya dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Berdasarkan dari seluruh teori di uraikan dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi yang ditandai oleh tiga sikap yaitu, identifikasi karyawan dengan organisasi, keterlibatan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan aktif dalam kegiatan organisasi dan loyalitas atau keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2. Efikasi Diri

Banyak ahli yang mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*), diantaranya Robbins dan Judge menyatakan, "*Self-efficacy refers to the individual's belief that he or she is capable of performing task*"¹⁷. Jika diartikan efikasi diri mengacu pada keyakinan individu bahwa mampu melaksanakan tugas. Senada dengan Greenberg dan Baron mengemukakan, "*Self-efficacy refers to individual's beliefs concerning their ability to perform specific tasks successfully*"¹⁸. Dapat diterjemahkan

¹⁷Stephen P.Robbins,Timothy A.Judge, *op.cit.*,p.181

¹⁸Jerald Greenberg, Robert A.Baron, *op.cit.*,p.88

efikasi diri berarti keyakinan seseorang mengenai kemampuan melaksanakan tugas-tugas khusus dengan sukses.

Dari kedua pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan sukses. Setiap individu memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan sukses, untuk itu diperlukan kemampuan dan kesungguhan yang optimal demi tercapainya hasil kerja yang sukses.

Selanjutnya Kreitner dan Kinicki menyatakan, "*Self-efficacy is a person's belief about his or her chance of successfully accomplishing a specific task*"¹⁹. Dapat diartikan efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kesempatan untuk sukses dalam memenuhi tugas tertentu. Senada dengan Bandura yang dikutip oleh Taylor, Peplau, dan Sears juga menyatakan, "*Self-efficacy is the expectations that we hold about abilities to accomplish certain tasks*"²⁰. Jika diterjemahkan efikasi diri adalah pengharapan tentang kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan efikasi diri merupakan keyakinan diri terhadap kesempatan untuk sukses dengan mengeluarkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Seseorang yang yakin akan sukses kariernya harus mengoptimalkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang diberikan.

¹⁹ Robert Kreitner, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw Hill, 2004), p.155

²⁰ Shelly E. Taylor, Leittia Anne Peplau, David O. Sears, *Social Psychology*, (New York: Prentice Hall, 2006), p.111

Kemudian Robert A. Baron dan Donn Byrne juga menyatakan, “efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan”²¹.

Selanjutnya John W. Slocum, Jr dan Don Hellriegel dalam bukunya mengemukakan, “*Self efficacy is the individual’s estimate of his or her own ability to perform a specific task in a particular situation*”²². Dapat diartikan efikasi diri adalah estimasi kemampuan diri individu untuk melakukan tugas khusus dalam situasi tertentu.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk menyelesaikan tugas atau mengatasi hambatan dengan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang percaya akan kemampuan atau kompetensi dirinya maka akan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atau mengatasi hambatan dalam situasi apapun demi tercapainya tujuan tertentu.

Adapun Stajkovic seperti yang dikutip oleh Luthans menyatakan, “Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu”²³.

²¹ Robert A. Baron, Donn Byrne, Psikologi Sosial Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 2004), p. 183

²² John W. Slocum, Jr and Don Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior*, (Canada: Cengage Learning, 2008), p. 151

²³ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006), p. 338

Menurut Steven L. McShane and Marry Ann Glinow mengatakan, *“Self efficacy refers to a person’s belief that he or she has the ability, motivation and resources to complete a task successfully”*²⁴. Dapat diartikan efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan, motivasi, dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

Dari kedua pendapat di atas dapat disimpulkan efikasi diri mengacu pada keyakinan diri seseorang untuk memobilisasi sumber daya yang ada seperti motivasi, kemampuan dan tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan sukses. Seseorang yang berhasil menyelesaikan tugasnya harus yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan mendayagunakan sumber daya yang dimilikinya.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson yang mengemukakan, *“Self-efficacy is designates a person’s belief that her or she the competency a job successfull”*²⁵. Jika diterjemahkan efikasi diri adalah keyakinan seseorang dia mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses. Senada dengan John W. Santrock menyatakan, *“self-efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcome”*²⁶. Dapat diartikan efikasi diri

²⁴Steven L. McShane and Marry Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw Hill, 2005), p.107

²⁵Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *Organization Behavior and Management Eight Edition*, (New York: McGraw-Hill, Inc, 2008), p.78

²⁶John W. Santrock, *Psychology 7th Edition*, (McGraw-Hill Companies, Inc. 2003) p.488

adalah keyakinan seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif.

Dari kedua pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu. Untuk menghasilkan hasil kerja yang positif, maka dari itu dibutuhkan keyakinan diri dari karyawan untuk mengeluarkan kemampuannya secara optimal.

Menurut Bandura yang dikutip oleh Georgy J.Fest Menyatakan efikasi diri sebagai, "*people's beliefs in their capability to exercise some measure of control over their functioning and over environmental events*"²⁷. Jika diterjemahkan efikasi diri adalah keyakinan orang-orang dalam kemampuan mereka untuk melaksanakan beberapa ukuran kontrol atas fungsi mereka sendiri dan atas peristiwa-peristiwa lingkungan/situasi.

Menurut Howard dan Miriam dalam buku Kepribadian menyatakan:

Efikasi diri adalah ekspektasi-keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan suatu perilaku dalam situasi tertentu. efikasi diri yang positif adalah keyakinan untuk mampu melaksanakan perilaku yang dimaksud²⁸.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya melaksanakan tugas dalam situasi atau lingkungan tertentu.

²⁷Gregory J.Fest , Jess Feist, *Theories of Personality* (Pennsylvania: McGraw-Hill,2006),p.35

²⁸Howard S.Friedman & Miriam W.Schustack, *Kepribadian: teori Klasik dan Teori Modern* (Jakarta:Erlangga,2008),p.283

Efikasi diri terkadang tidak datang begitu saja pada setiap individu, untuk itu Bandura yang dikutip oleh Luthans, menyatakan sumber utama efikasi diri adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman penguasaan (*mastery experience*) atau pencapaian kinerja.
- b. Pengalaman pribadi atau pemodelan (*vicarious experience or modelling*).
- c. Persuasi sosial (*social persuasion*).
- d. Peningkatan fisik dan psikologis (*physiological state*)²⁹.

Pengalaman penguasaan atau pencapaian prestasi merupakan hal yang paling kuat dalam membentuk efikasi diri. Pengalaman yang diperoleh melalui usaha terus-menerus dan kemampuan untuk belajar membentuk efikasi yang kuat. Akan tetapi, efikasi yang dibangun dari kesuksesan yang datang dengan mudah tidak akan bertahan ketika muncul berbagai kesulitan, dan efikasi tersebut akan berubah dengan cepat.

Pengalaman pribadi atau pemodelan disini berarti seseorang belajar sendiri dengan mengamati dan melihat orang lain. Jika seseorang melihat orang lain yang seperti dirinya berhasil karena berusaha keras, maka ia akan yakin bahwa ia juga punya kapasitas untuk sukses. Sebaliknya, mengamati kegagalan orang lain menanamkan keraguan mengenai kemampuan diri sendiri untuk menguasai aktivitas yang sama.

Persuasi sosial juga merupakan sumber dari efikasi diri . Hal ini dapat dilihat dari dampak kata-kata yang buruk dan umpan balik negatif. Hal tersebut dapat melumpuhkan dan menurunkan kepercayaan diri seseorang.

²⁹Fred Luthans,*op.cit.*, p.341

Sedikit komentar negatif atau gerakan nonverbal dapat berdampak nesar terhadap emosi dan efikasi seseorang.

Keadaan fisik dan psikologis menyangkut dimana seseorang mengandalkan perasaan mereka, secara fisik dan emosi, untuk menilai kapabilitas mereka. Jika ada hal-hal negatif, misalnya orang sangat lelah dan tidak sehat fisiknya atau cemas dan atau merasa tertekan, maka hal tersebut akan mengurangi efikasi. Sebaliknya, jika keadaan fisik dan mental dalam keadaan baik maka kondisi tersebut tidak perlu memberi kontribusi pada efikasi individu.

Selain itu Greenberg dan Baron mengemukakan bahwa:

Self efficacy consist of three basic components; (1) magnitued, the level at which an individual believes she or he can perform, (2) strength, the person's confidence that she or he can perform at the level, (3) generality, the extent to which self-efficacy in one situation or for one task extends to other situations and other tasks³⁰.

Jika diartikan, efikasi diri terdiri dari tiga komponen dasar: (1) Besarnya, tingkat keyakinan individu dapat menyelesaikan tugas, (2) Kekuatan, keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas pada tingkat kekuatan, (3) Generalitas, luasnya jangkauan efikasi diri atau luasnya situasi dan tugas lain.

Kemudian John M.Ivancevich, Robert Konopaske, dan Matteson menyatakan :

Self-efficacy includes three dimensions: Magnitude, refers to the level of task difficulty that individuals believe they can attain. Strength, refers to whether the belief regarding magnitude is strong or weak. Generality, indicates how generalized across different situations the belief in capability³¹.

³⁰Jerald Greenberg, Robert A. Baron, *Loc. cit.*, p.88

³¹John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Matteson, *op.cit.*, p.78

Jika diterjemahkan efikasi diri memasukkan tiga dimensi: besarnya, kekuatan, dan generalitas. (1) Besarnya, merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. (2) Kekuatan, merujuk kepada apakah keyakinan berkenaan dengan besarnya efikasi diri kuat atau lemah. (3) Generalitas, menunjukkan seberapa luas situasi dimana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku.

Kemudian Jean M.Philips dan Stanley M.Gully menyatakan bahwa:

Self efficacy beliefs have three dimensions:

1. *Magnitude: Beliefs about how difficult a task can be accomplished*
2. *Strenght: Beliefs about how confident the person is that the task can beb accomplished*
3. *Generality: Beliefs about the degree to which similiar tasks can be accompished³².*

Jika diartikan, efikasi diri memiliki tiga dimensi:

1. Besarnya: Keyakinan tentang bagaimana tingkat kesulitan tugas dapat dicapai
2. Kekuatan: Keyakinan tentang seberapa yakin orang tersebut bahwa tugas dapat dicapai
3. Generalitas: Keyakinan tentang sejauh mana tugas-tugas serupa dapat dicapai.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan efikasi diri memiliki tiga dimensi utama yaitu *magnitude* (besarnya), *strenght* (kekuatan) dan *generality* (generalitas).

Efikasi diri (*self-efficacy*) memiliki hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hal ini senada dengan pendapat Lent dan Hackett yang dikutip O'neil dan Mone :

³²Jean M.Philips, Stanley M.Gully, *Organizational Behavior: Tools for Success* (Mason USA: South-Western Cengage Learning,2012),p.223

Our promise is that those higher in self-efficacy are generally more committed to the organization because they have more confidence to pursue career challenges, from which they are likely to receive greater organizational returns. We contend that those high in self-efficacy pursue higher goals, achieve more in their work, and experience more satisfaction that fosters organizational commitment³³.

Dapat diartikan, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi biasanya lebih memiliki komitmen pada organisasi karena mereka mempunyai kepercayaan diri yang lebih untuk mengejar tantangan karir, dari yang mereka mungkin terima dari organisasi. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan terpacu untuk mengejar tujuan yang tinggi, lebih berprestasi dalam pekerjaannya, dan lebih memiliki pengalaman yang memuaskan sehingga akan lebih mengembangkan komitmennya pada organisasi.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan terpacu dalam mengejar tantangan karir dan akan berprestasi lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi individu tersebut.

Senada Salas & Cannong-Bowers yang dikutip oleh Duane P.Schultz dan Sydney Ellen Schutz menyatakan:

Other research has demonstrated that people high in self efficacy are more successful in job training programs and report higher levels of job satisfaction, organizational commitment, and job performance than do people who are low in self efficacy³⁴.

Jika diartikan, Penelitian lain telah menunjukkan bahwa orang-orang yang efikasi diri lebih tinggi berhasil dalam program pelatihan kerja dan melaporkan pada tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan prestasi kerja yang lebih tinggi daripada orang-orang yang rendah efikasi dirinya.

³³O'Neli, B.S and Mone, M.A., "Investigating Equity Sensitivity as A Moderator of Relations Between Self-efficacy and Workplace Attitude, *Journal of Applied Psychology*, Vo.3 No.5, October 1998, p.808

³⁴Duane P.Schultz and Sydney Ellen Schutz., *Theories of Personality: Eight Edition*, (USA: Thomson Learning, 2005), p.426

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan orang-orang yang memiliki efikasi diri lebih tinggi berhasil dalam program pelatihan dan akan meningkatkan komitmen organisasi daripada orang-orang yang rendah efikasinya.

Menurut Bandura yang dikutip oleh Alan L.Carsrud dan Malin Brannback, “*High self-efficacy improves commitment and thus makes the person more motivated to continue*”³⁵. Jika diterjemahkan efikasi diri yang tinggi meningkatkan komitmen dan dengan demikian membuat orang lebih termotivasi untuk melanjutkannya.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan meningkatkan komitmen dan membuat individu tersebut untuk lebih termotivasi.

Setelah memahami beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas serta dalam mengatasi hambatan. Efikasi diri memiliki dimensi yaitu besarnya (*magnitude*), kekuatan (*strength*), dan generalitas (*generality*).

³⁵Alan L.Carsrud and Malin Brannback, *Understanding the Entrepreneurial Mind: Opening the Black box*, (New York:Springer,2009), p.31

B. Kerangka Berpikir

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting dalam organisasi karena organisasi mempunyai keberlanjutan untuk membangun dan mempertahankan keunggulan bersaing melalui pekerja yang berkomitmen. Namun tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi.

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi yang ditandai oleh identifikasi karyawan terhadap organisasi, keterlibatan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan aktif dalam organisasi dan loyalitas untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah efikasi diri. Efikasi diri dipandang sebagai kepercayaan dan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan yang diberikan dalam tingkat kesulitan dan situasi tertentu. Hal ini diasumsikan karena dalam organisasi karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi maka dapat diprediksi bahwa komitmen organisasi yang karyawan miliki akan meningkat.. Dengan efikasi diri yang tinggi akan memberikan acuan maupun prakarsa yang kuat bagi karyawan untuk bertingkah laku secara tekun, ulet, dan berani menghadapi permasalahan, yang berarti akan membangun komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka diduga meningkatnya komitmen organisasi karyawan disebabkan efikasi diri (*self-efficacy*) tinggi. Oleh karena itu, dengan keyakinan diri karyawan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi hambatan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, sehingga tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan komitmen organisasi.” Semakin tinggi efikasi diri (*self-efficacy*) maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri (*self-efficacy*) maka semakin rendah komitmen organisasi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat dindalkan, reliabel) mengenai apakah terdapat hubungan antara efikasi diri (*self-efficacy*) dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.TASPEN (Persero).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT.TASPEN (Persero) di Jalan Letjen Suprpto, Cempaka Putih Jakarta Pusat. Tempat ini dipilih karena menurut hasil observasi dan wawancara kepada Kepala Divisi SDM di PT.TAPEN (Persero) bahwa terdapat masalah yang relevan dengan variabel yang diteliti oleh peneliti.

Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah akan dilaksanakan pada bulan April-Juni 2013. Waktu tersebut dipilih karena merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X) adalah efikasi diri sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (variabel Y) adalah komitmen organisasi sebagai variabel yang dipengaruhi.

Kerlinger mengemukakan bahwa:

Metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian yang relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel³⁶.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”³⁷. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT.TASPEN (Persero) yang berjumlah 425 orang. Populasi terjangkau dibatasi pada karyawan direktorat utama yang terdiri dari sekretariat, satuan pengawasan intern dan divisi perencanaan dan pengembangan bisnis PT.TASPEN (Persero) yang

³⁶Sugiyono, Metode Penelitian Administrasi (Bandung: CV. Alfabeta, 2005),p. 7

³⁷Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D (Bandung: CV. Alfabeta, 2012),p.80

berjumlah 100 orang. Populasi terjangkau ini dipilih karena karyawan pada sekretariat, satuan pengawasan intern serta divisi perencanaan dan pengembangan bisnis memiliki karakteristik yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti yaitu pada saat observasi, peneliti mengamati bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan rendah. Hal tersebut dilihat dari sikap karyawan yang kurang mencerminkan komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaan.

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”³⁸. Sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang. Pengambilan sampel didasarkan pada tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara teknik acak proporsional (*Proportionate stratified random sampling technique*), teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Tabel III.1
Penentuan Sampel

Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah
Sekretariat	30	$30/100 \times 78$	23
Satuan Pengawasan Intern	20	$20/100 \times 78$	16
Divisi Perencanaan dan Pengembangan Bisnis	50	$50/100 \times 78$	39
Jumlah	100		78

³⁸ Sugiyono, *op. cit.*, p. 81

E. Teknik Pengumpulan Data/Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua data yang akan dikumpulkan yaitu data efikasi diri dan komitmen organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik kuesioner yang berisi pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden.

1. Komitmen Organisasi (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi yang ditandai oleh tiga sikap yaitu identifikasi karyawan, keterlibatan dirinya serta loyalitas karyawan tersebut.

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan indikator yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Identifikasi dengan subindikator tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan keterlibatan dengan subindikator tugas-tugas dan aktif dalam kegiatan organisasi. Serta loyalitas dengan subindikator keinginan untuk mempertahankan keanggotan.

c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

Instrumen penelitian komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Kisi-kisi instrumen digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel (Y)
Komitmen Organisasi

	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
			+	-	+	-
Komitmen Organisasi (Variabel Y)	Identifikasi (<i>Identification</i>)	a. Tujuan dan Nilai-nilai Organisasi	1,8,11,14,16	4*,19	1,6,9,11,13,	15
	Keterlibatan (<i>Involvement</i>)	a. Tugas-tugas	3,20,21*,25	7*,13	3,16,20	10
		b. Aktif dalam kegiatan organisasi	5,6,12,15,17,24	10,18*	4,5,12,14,19	8
	Loyalitas (<i>Loyalty</i>)	a. Keinginan untuk mempertahankan kenggotaan	2,9,22	23	2,7,17	18
Total			18	7	16	4

*) butir yang drop

Untuk mengisi instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.3 berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Komitmen Organisasi

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Komitmen Organisasi

Rumus validitas butir³⁹:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2) (\sum x_t^2)}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor soal

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor X_1

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum persyaratan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0.361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid.

Selanjutnya butir yang valid dihitung realibilitasnya. Perhitungan koefisien realibilitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* sebagai berikut⁴⁰:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = koefisien reliabilitas

k = jumlah butir instrumen

³⁹Djaali dan Pudji Muljono, Pengukuran dalam Bidang Pendidikan, (Jakarta: Grasindo, 2006), p. 86

⁴⁰*Ibid.*, p. 89

s_i^2 = varians butir

s_t^2 = varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut⁴¹:

$$\text{Rumus varians butir : } S_i^2 = \frac{\sum X_i - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$\text{Rumus varians total : } S_t^2 = \frac{\sum X_t - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

X_t = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel komitmen organisasi dengan menggunakan rumus *Product Moment* terhadap 30 responden, maka diketahui 5 instrumen yang drop dari 25 instrumen. Sehingga total instrumen final komitmen organisasi menjadi 20 butir pernyataan. Sedangkan diketahui nilai reliabilitas variabel komitmen organisasi dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* adalah 0,773. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki reliabilitas yang tinggi (lihat tabel interpretasi reliabilitas pada perhitungan reliabilitas lampiran 10 hal 77)

⁴¹Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), p. 97

2. Efikasi Diri

a. Definisi Konseptual

Efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas serta dalam mengatasi hambatan. Adapun efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu besarnya (*magnitude*), kekuatan (*strength*), dan generalitas (*generality*).

b. Definisi Operasional

Efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan data primer yang diambil dan diukur dengan menggunakan kuisioner yang meliputi tiga dimensi yaitu besarnya (*magnitude*), kekuatan (*strength*), dan generalitas (*generality*).

Efikasi diri dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Replika *New General Self-Efficacy (NGSE)* yang dikembangkan oleh Gilad Chen, Stanley M. Gully dan Dov Eden. Replika ini terdiri dari 8 butir pernyataan dan memiliki konsistensi reliabilitas internal (*alpha*) sebesar 0,85. Skala ini juga didukung dalam Penelitian Barnabas E. Nwankwo dkk dengan judul “*Gender-Role Orientation and Self Efficacy as Correlates of Entrepreneurial Intention*” yang memiliki reliabilitas 0,91. Sedangkan Sharon E. Norris yang berjudul “*An Examination of Self-Leadership*” dengan reliabilitas 0,90.

c. Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri

Instrumen penelitian efikasi diri disajikan berdasarkan dimensi besarnya (*magnitude*), kekuatan (*strength*), dan generalitas

(*generality*). Kisi-kisi instrumen digunakan untuk mengukur variabel efikasi diri.

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel (X)
Efikasi Diri

Efikasi Diri (Variabel X)	Dimensi	Butir Pernyataan
	1. Besarnya (<i>magnitude</i>)	2,5,8
	2. Kekuatan (<i>strength</i>)	1,4,7
	3. Generalitas (<i>generality</i>)	3,6
Total		8

Untuk mengisi instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.5 berikut:

Tabel III.5
Skala Penilaian Untuk Variabel (X)
Efikasi Diri

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataaan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Efikasi Diri

Rumus validitas butir⁴²:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2) (\sum x_t^2)}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor soal

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor X_1

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum persyaratan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0.361$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid.

Selanjutnya butir yang valid dihitung realibilitasnya. Perhitungan koefisien realibilitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* sebagai berikut⁴³:

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = koefisien reliabilitas

k = jumlah butir instrumen

⁴²Djaali dan Pudji Muljono, *op.cit*, p.86

⁴³*Ibid.*, p. 89

s_i^2 = varians butir

s_t^2 = varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut⁴⁴:

$$S_i^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

St^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel efikasi diri dengan menggunakan rumus *Product Moment* terhadap 30 responden, maka diketahui 8 yang valid. Sehingga total instrumen final efikasi diri yaitu 8 butir pernyataan. Sedangkan diketahui nilai reliabilitas variabel efikasi diri organisasi dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbaach* adalah 0,811. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel efikasi diri memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (lihat tabel interpretasi reliabilitas pada perhitungan reliabilitas lampiran 4 hal 71)

⁴⁴Suharsimi Arikunto, *op. cit.*,p. 97

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

X \longrightarrow Y

Keterangan:

X = Efikasi Diri

Y = Komitmen Organisasi

\longrightarrow = Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi

Adapun perhitungan persamaan regresi linear dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁴⁵:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut⁴⁶:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\sum Y$: Jumlah skor Y

⁴⁵Sugiyono, Statistika untuk penelitian, (Bandung: Alfabeta,2010),p.261

⁴⁶*Ibid.*,p.262

- $\sum X$: Jumlah skor X
 n : Jumlah sampel
 a : Konstanta
 \hat{Y} : Persamaan regresi

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah⁴⁷:

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

$F(Z_i)$ = merupakan peluang baku

$S(Z_i)$ = merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

⁴⁷ Sudjana, Metode Statistika (Bandung: Tarsito, 2005), p. 466-467

Kriteria Pengujian :

Jika $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila $L_o (L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistik :

$H_o : Y = \alpha + \beta X$ (regresi linear)

$H_i : Y \neq \alpha + \beta X$ (regresi tidak linear)

Kriteria Pengujian :

Terima H_o jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_o ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti Regresi dinyatakan Linier jika H_o diterima.

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA berikut ini⁴⁹:

⁴⁹ Sugiyono, *op.cit.*, p. 266

Tabel III.6

Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jmlah Kuadrat	F hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Sisa (s)	n-2	JK(T) – JK(a) – Jk (b)	$\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	Jk (s) – Jk (G) – (b/a)	$\frac{Jk(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka regresi Berbentuk Linear
Galat	n-k	$Jk(G) = \sum Y^2 - \frac{\sum Y}{nk}$	$\frac{Jk(G)}{Dk(G)}$		

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria Pengujian :

Regresi dinyatakan berarti jika berhasil menolak H_0

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti regresi dinyatakan berarti (signifikan).

b. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuatnya suatu variabel dengan variabel lain. Adapun uji koefisien korelasi menggunakan rumus *product moment* dari Pearson sebagai berikut:⁵⁰

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = tingkat keterkaitan hubungan (koefisien korelasi)

$\sum X$ = jumlah efikasi diri dalam sebaran X

$\sum Y$ = jumlah komitmen organisasi dalam sebaran Y

$\sum XY$ = jumlah hasil kali perkalian X dan Y yang berpasangan

$\sum X^2$ = jumlah efikasi diri yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = jumlah komitmen organisasi yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = banyaknya data

⁵⁰*Ibid.*, p. 228

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Menggunakan Uji T untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus⁵¹:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} = skor signifikansi koefisien korelasi

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya sampel / data

Hipotesis Statistik :

$$H_0 : \rho \leq 0$$

$$H_i : \rho > 0$$

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti Koefisien korelasi signifikan jika H_0 ditolak.

⁵¹*Ibid.*, p. 230

d. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar variasi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan menggunakan rumus angka persentase. Rumus yang digunakan adalah⁵³:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r_{xy}^2 = koefisien korelasi product moment

⁵³ *Ibid.*, p. 151

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah efikasi diri sebagai variabel independen yang dilambangkan dengan X dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Data komitmen organisasi (Variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 78 orang karyawan PT..TASPEN (Persero) sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 65 dan skor tertinggi 92 skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 78,19 varians (S^2) sebesar 34,42 dan simpangan baku (S) sebesar 5,87. (proses perhitungan pada lampiran 19 hal 90).

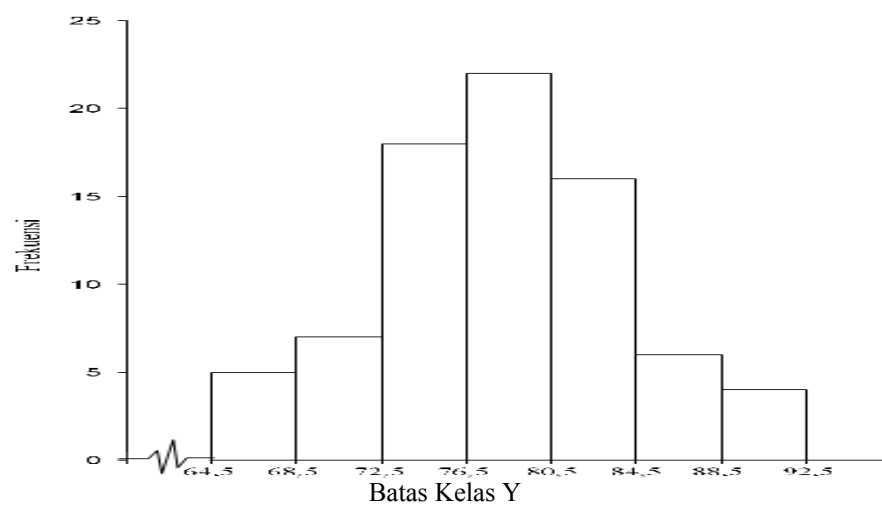
Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 27, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 4. Untuk

menentukan kelas interval menggunakan rumus *Sturges* $K = 1 + 3,3 \log n$.
(proses perhitungan pada lampiran 13 hal 82)

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
65 - 68	64.5	68.5	5	6.4%
69 - 72	68.5	72.5	7	9.0%
73 - 76	72.5	76.5	18	23.1%
77 - 80	76.5	80.5	22	28.2%
81 - 84	80.5	84.5	16	20.5%
85 - 88	84.5	88.5	6	7.7%
89 - 92	88.5	92.5	4	5.1%
Jumlah			78	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel komitmen organisasi, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.1.



Grafik IV.1
Grafik Histogram Komitmen Organisasi

Berdasarkan grafik histogram komitmen organisasi (variabel Y) dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi kelas tertinggi sebanyak 22 responden pada interval 76,5. Sedangkan distribusi frekuensi kelas terendah sebanyak 4 responden pada interval 88,5.

Pada pengolahan data responden, komitmen organisasi pada karyawan dapat dilihat dari indikator komitmen organisasi yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Dapat disimpulkan skor indikator terbesar komitmen organisasi yaitu Identifikasi dengan sub indikator tujuan dan nilai-nilai organisasi sebesar 318,33 dan indikator terendah indikator loyalitas dengan sub indikator keinginan untuk mempertahankan keanggotaan yaitu sebesar 285,00. Dapat dilihat pada tabel IV.2.

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Indikator dan Sub Indikator Komitmen Organisasi

NO	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	JUMLAH SKOR	JUMLAH BUTIR	JUMLAH RESPONDEN (n)	SKOR/ PERSENTASE	
1	Identifikasi	Tujuan dan Nilai-nilai Organisasi	1910	6	78	318,33	26,15% **
2	Keterlibatan	Tugas-tugas organisasi	1272	4	78	318,00	26,12%
		Aktif dalam kegiatan organisasi	1777	6	78	296,17	24,33%
3	Loyalitas	Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan	1140	4	78	285,00	23,14% *
Jumlah			6099	20	78	1217,50	100%

*) Persentase skor dimensi terendah

***) Persentase skor dimensi tertinggi

2. Efikasi Diri

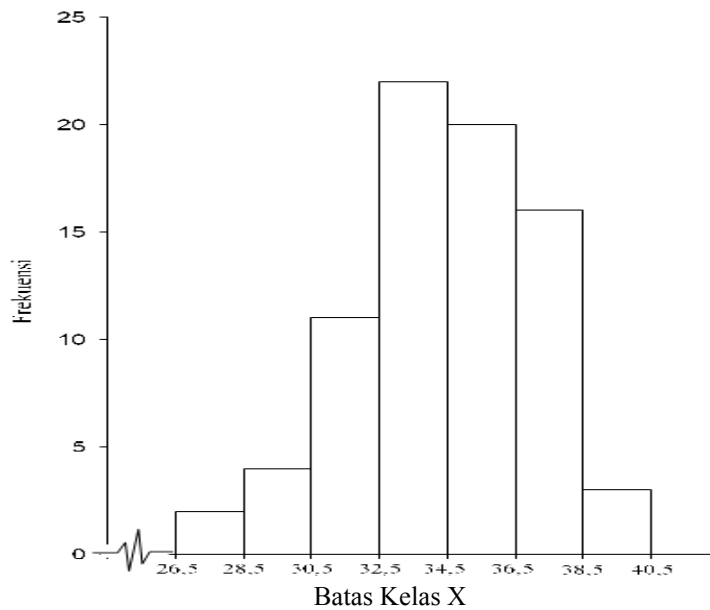
Data Efikasi Diri (Variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 78 orang karyawan PT. TASPEN (Persero) sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul menghasilkan skor terendah 27 dan skor tertinggi 40 skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 34,44, varians (S^2) sebesar 7,05 dan simpangan baku (S) sebesar 2,66. (proses perhitungan pada lampiran 19 hal 90).

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.3 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 13, banyak kelas interval 7, dan panjang kelas adalah 2 (proses perhitungan pada lampiran 14 hal 83).

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Efikasi Diri

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
27 - 28	26.5	28.5	2	2.6%
29 - 30	28.5	30.5	4	5.1%
31 - 32	30.5	32.5	11	14.1%
33 - 34	32.5	34.5	22	28.2%
35 - 36	34.5	36.5	20	25.6%
37 - 38	36.5	38.5	16	20.5%
39 - 40	38.5	40.5	3	3.8%
Jumlah			78	100%

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi di atas tentang variabel Efikasi Diri, berikut ini disajikan dalam bentuk grafik histogram pada grafik IV.2.



Grafik IV.2

Grafik Histogram Efikasi Diri

Berdasarkan grafik histogram komitmen organisasi (variabel Y) dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi kelas tertinggi sebanyak 22 responden pada interval 32,5. Sedangkan distribusi frekuensi kelas terendah sebanyak 2 responden pada interval 26,5.

Pada pengolahan data responden, Efikasi Diri pada karyawan dapat dilihat dari dimensi Efikasi Diri yaitu. besarnya (*magnitude*), kekuatan (*strength*), dan generalitas (*generality*). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor dimensi terbesar kekuatan (*strenght*) sebesar 339,33 dan

dimensi terendah yaitu generalitas (*generality*) sebesar 331,00. Untuk lebih jelasnya dilihat ada tabel IV.4.

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Efikasi Diri

NO.	DIMENSI	JUMLAH SKOR	JUMLAH BUTIR	JUMLAH RESPONDEN (n)	SKOR/PERSENTASE	
1	Besarnya Efikasi Diri	1006	3	78	335,33	33,34%
2	Kekuatan Efikasi Diri	1018	2	78	339,33	33,74%**
3	Generalitas Efikasi Diri	662	2	78	331,00	32,91%*
JUMLAH			8	78	1005,67	100%

*) Persentase skor dimensi terendah

***) Persentase skor dimensi tertinggi

B. Analisis Data

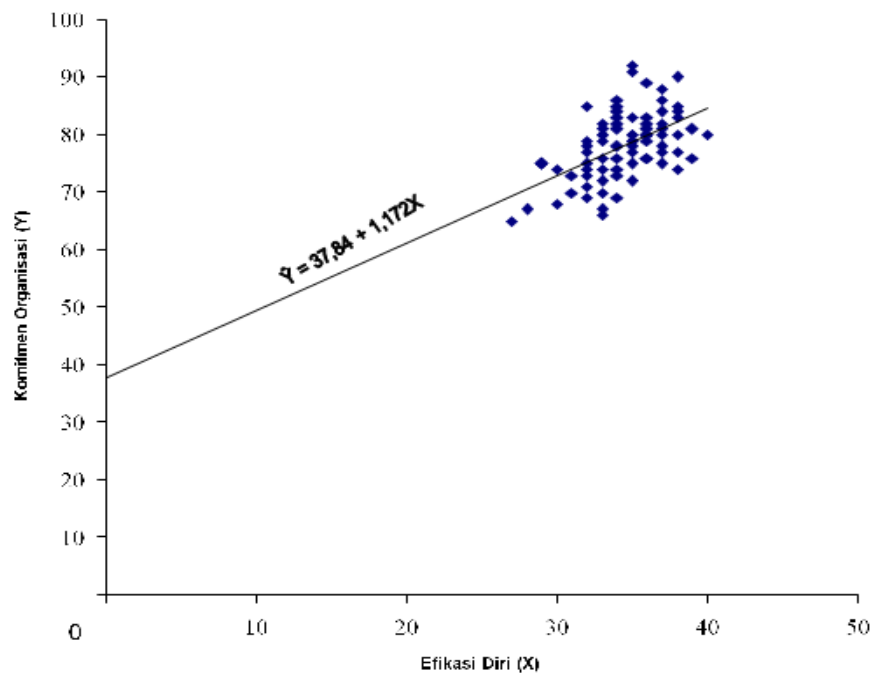
1. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi.

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara efikasi diri dengan komitmen organisasi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 1,172 dan konstanta sebesar 37,84. Dengan demikian bentuk hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi memiliki

persamaan regresi $\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$ (proses perhitungan pada lampiran 21 hal 93). Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor efikasi diri dapat menyebabkan kenaikan komitmen organisasi sebesar 1,172 pada konstanta 37,84.

Dengan demikian bentuk hubungan yang positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$. Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik IV.3 berikut:



Grafik IV.3
Hubungan Efikasi diri dengan Komitmen organisasi dengan
Persamaan $\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan sampel sebanyak 78. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi}-S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan $L_o = 0,062$ sedangkan $L_t = 0,100$. Ini berarti $L_o < L_t$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_o diterima atau distribusi data tersebut normal. (proses perhitungan lihat lampiran 26 hal 100).

b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian linieritas regresi untuk menguji apakah persamaan regresi yang diperoleh membentuk garis linier atau non linier. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA bersama dengan pengujian keberartian regresi seperti terlihat dibawah ini.

Dari hasil perhitungan, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 0,74 dan F_{tabel} sebesar 1,92. Ini berarti nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_o diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berbentuk linier. (proses perhitungan lihat lampiran 29 hal 105).

Tabel IV.5
Tabel ANAVA untuk pengujian Kelinieran atas Persaman Regresi
Efikasi Diri (X) dengan Komitmen organisasi (Y)

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	78	479545.00			
Regresi (a)	1	476894.88			
Regresi (b/a)	1	745.76	745.76	29.76	3.98
Sisa	76	1904.35	25.06		
Tuna Cocok	12	230.94	19.24	0.74	1.92
Galat Kekeliruan	64	1673.41	26.15		

Sumber : Data Diolah Penulis, 2013.

Keterangan:

*) Regresi berarti (signifikan) karena $F_{hitung}(29,76) > F_{tabel}(0,74)$

**) Linier karena $F_{hitung}(0,74) < F_{tabel}(1,92)$

3. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV.5.

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian keberartian regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis yang berarti atau signifikan. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti regresi dinyatakan sangat berarti atau signifikan.

Dari hasil perhitungan keberartian regresi, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 29,76 dan F_{tabel} sebesar 3,98. Ini berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti atau signifikan. (proses perhitungan lihat lampiran 30 hal 106).

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi digunakan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,530 (proses perhitungan pada lampiran 32 hal 109). Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$ sehingga dapat disimpulkan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi terdapat hubungan yang positif.

Tabel IV. 6
Interpretasi Koefisien Korelasi⁵⁴

Besar r	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan perhitungan diperoleh r_{hitung} menghasilkan $r_{xy} = 0,530$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dengan komitmen organisasi terdapat hubungan positif yang cukup kuat.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji T)

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara efikasi dengan komitmen organisasi signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan db = n-2. Kriteria pengujiannya adalah H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 5,46 (proses perhitungan lihat lampiran 36 hal 108) dan t_{tabel} sebesar 1,67 (Lampiran 33 hal 110). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan antara efikasi

⁵⁴ Ridwan, Metode dan Teknik Penyusunan Tesis, (Bandung: Alfabeta,2004),p.280

diri dengan komitmen organisasi terjadi korelasi yang signifikan. Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV. 7.

Tabel IV. 7
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} (α= 0,05)
X dan Y	0,530	0,2814	5,46	1,67

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi. Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 28,14% (proses perhitungan lihat lampiran 37 hal 109). Hal ini berarti hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi sebesar 28,14%.

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Pada perhitungan persamaan regresi menunjukkan bahwa $\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$ menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor atau nilai variabel X (efikasi diri) akan mengakibatkan kenaikan angka atau skor variabel Y (komitmen organisasi).

Dalam pengujian keberartian koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.TASPEN (Persero) memiliki hubungan yang signifikan sebesar 0,530. Pada hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi sebesar 28,14%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi perhatian bagi pihak perusahaan terutama pimpinan dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Pimpinan harus berupaya meningkatkan efikasi diri karyawan agar terpacu dalam menyelesaikan tugas sehingga komitmen organisasi karyawan tersebut akan meningkat. Selain itu untuk meningkatkan efikasi diri, peran karyawan sangatlah penting dengan keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya. Keyakinan akan kemampuannya diperoleh karyawan dengan melalui usaha terus-menerus dan kemampuan belajar yang kuat. Oleh karena itu, efikasi diri yang tinggi pada karyawan PT.TASPEN (Persero) akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan .

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari dalam melakukan penelitian ini masih terdapat berbagai kelemahan serta kekurangan, walaupun peneliti sudah semaksimal mungkin berusaha agar hasil penelitian yang dibuat sesuai dengan harapan. Peneliti menyadari bahwa keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Variabel terikat yaitu komitmen organisasi tidak selalu dipengaruhi oleh efikasi diri (*self-efficacy*) tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
2. Keterbatasan biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian.
3. Hasil penelitian pada PT.TASPEN (Persero) tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh perusahaan karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas serta dalam mengatasi hambatan. Adapun efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu besarnya (*magnitude*), kekuatan (*strength*), dan generalitas (*generality*).
2. Komitmen organisasi adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi yang ditandai oleh tiga sikap yaitu identifikasi karyawan, keterlibatan karyawan serta loyalitas karyawan tersebut.
3. Dimensi yang berpengaruh cukup besar pada variabel X (efikasi diri) adalah dimensi kekuatan (*strength*) dengan skor dimensi terbesar yaitu 339,33
4. Indikator yang berpengaruh cukup besar pada variabel Y (komitmen organisasi) adalah indikator identifikasi dengan sub indikator tujuan dan nilai-nilai organisasi memiliki skor sub indikator terbesar yaitu 318,33.

5. Pada uji keberartian didapat hasil perhitungan F_{hitung} 29,76 dan F_{tabel} 3,98. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi yang digunakan adalah berarti.
6. Pada uji kelinieran didapat hasil F_{hitung} 0,74 dan F_{tabel} 1,92. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan regresi yang digunakan adalah linier.
7. Dari perhitungan koefisien korelasi diperoleh hasil sebesar 0,530. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.TASPEN (Persero).
8. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh efikasi diri terhadap komitmen organisasi sebesar 28,14% dan sisanya 71,82% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas maka implikasi yang dapat dijelaskan dari penelitian ini adalah jika efikasi diri tinggi maka komitmen organisasi tinggi. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara efikasi diri dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. TASPEN (Persero). Hasil Penelitian membuktikan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata indikator yang paling berpengaruh besar pada komitmen organisasi (variabel Y) terdapat pada

indikator identifikasi sedangkan data efikasi diri (*self-efficacy*) terdapat pada dimensi paling dominan yaitu kekuatan (*streght*). Sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi diri memiliki dampak yang baik dalam mengatasi komitmen organisasi.

Meskipun bukan hanya efikasi diri saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT.TASPEN (Persero), karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi dapat dilakukan di tempat lain dengan mengacu bahwa efikasi diri mempengaruhi komitmen organisasi. Namun dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Perusahaan, hendaknya memperhatikan sejauh mana tingkat efikasi diri para karyawannya dengan cara memberikan perhatian melalui program pendidikan dan pelatihan, agar dapat mengatasi perasaan ketidakyakinan akan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam situasi atau jangkauan tertentu atau generalitas (*generality*). Kemudian untuk keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan tugas atau kekuatan (*streght*) hendaknya harus tetap dipertahankan. Sedangkan untuk komitmen

organisasi karyawan perusahaan harus memberikan perhatian dengan memberikan penghargaan agar karyawan tersebut tetap ingin menjadi bagian dalam organisasi atau loyalitas. Selanjutnya untuk sikap identifikasi karyawan terhadap organisasi hendaknya harus dipertahankan.

2. Setiap karyawan hendaknya dapat meningkatkan efikasi dirinya agar tetap memiliki komitmen organisasi. Selain itu tetap berusaha meningkatkan kemampuan yang dimilikinya dengan usaha terus-menerus melalui proses belajar, serta selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai efikasi diri dan hubungannya dengan komitmen organisasi. Hendaknya meneliti lebih lanjut tentang keterkaitan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi. Sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009)
- Baron, Robert A dan Donn Byrne. Psikologi Sosial Jilid 1, (Jakarta: Erlangga,2004)
- B.S, O’Neli, and Mone,M.A., “*Investigating Equity Sensitivity as A Moderator of Relations Between Self-efficacy and Workplace Attitude, Journal of Applied Psychology*, Vo.3 No.5, October 1998
- Carsurd, Alan L dan Malin Brannback, *Understanding the Entrepreneurial Mind: Opening the Black box.*, (New York:Springer,2009)
- Djaali dan Pudji Muljono, Pengukuran dalam Bidang Pendidikan, (Jakarta: Grasindo, 2006),
- Fest, Gregory J dan Jess Feist, *Theories of Personality* (Pennsylvania: McGraw-Hill,2006)
- Friedman, Howard S. dan Miriam W Schustack. Kepribadian: teori Klasik dan Teori Modern (Jakarta:Erlangga,2008)
- Greenberg, Jerald dan Robert A Baron. *Behavior Organizations* (Eight Edition USA: Pretince Hall International, Inc 2003)
- Ivancevich et.al., *Organizational behavior and Management Seventh Edition*, (Singapore McGraw-Hill International Edition,2005)
- _____ *Organization Behavior and Management Eight Edition*, (New York:Mc Graw-Hill,Inc,2008)
- Jackson, Robert L.Mathis, *Human Resource Management*, (Australia: Thomson,2004)
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*, (New York:McGraw Hill,2004)
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill,2005)
- _____.Perilaku Organisasi (Yogyakarta: Penerbit Andi,2006)
- McKenna, Eugene. *Business Psychology and Organizational behavior A Student’s Handbook*, (New York: Psychology Press,2003)
- McShane, Steven L. dan Marry Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw Hill,2005)

- Mohan , Mary Leslie, *Organizational Communication and Cultural Vision*, (New York: K State University of New York Press,2003)
- Newstrom, John dan Keith Davis. *Organizational Behavior* (USA: Mc Graw Hill,2007)
- Philips, Jean M. dan Stanley M Gully. *Organizational Behavior: Tools for Success* (Mason USA: South-Western Cengage Learning,2012)
- Ridwan, Metode dan Teknik Penyusunan Tesis, (Bandung: Alfabeta,2004)
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A.Judge, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Prentice hall,2009)
- Santrock, John W., *Psychology 7th Edition*, (McGraw-Hill Companies, Inc.2003)
- Schultz, Duane P dan Sydney Ellen Schutz. *Theories of Personality:Eight Edition*, (USA:Thomson Learning,2005)
- Slocum dan Hellriegel, *Organizational Behaviour*, (Canada:Thomson South Western,2004)
- Slocum, Jr, John W. dan Don Hellriegel. *Principles of Organizational Behavior*, (Canada: Cengage Learning.,2008)
- Smith, Craig,dkk. *Global Challenges in Responsible Business*, (New York: Cambridge University Press,2010)
- Sopiah, Perilaku Organisasional, (Yogyakarta:ANDI,2008)
- Sudjana, Metode Statistika (Bandung: Tarsito, 2005)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2005)
- _____. Statistika untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta 2010)
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2012)
- Taylor, Shelly E., Leittia Anne Peplau dan David O.Sears, *Social Psychology*, (New York:Prentice Hall, 2006)
- Yusof, AB Aziz. Keinsanan Dalam Pengurusan, (Kualalumpur:Lohprint SDN.BHD,2007)



PT TASPEN (PERSERO)

Jl. Letjen Suprpto Cempaka Putih, Jakarta 10520
Telp. (021) 4241808, Faksimile.(021) 4203809
Homepage : www.taspen.com E-mail : taspen@taspen.com

27 Juni 2013

Nomor : SRT-271/F/062013
Sifat : Biasa
Lampiran : -

Kepada Yth. :

Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta
Jakarta

Perihal : **Keterangan Riset Mahasiswa UNJ**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Mochamad Sulton
NIK : 1031
Jabatan : Asman Pelaksanaan Diklat PT TASPEN (Persero)
Alamat : Jl. Letjen. Suprpto Cempaka Putih Jakarta

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa tersebut dibawah ini :


Nama : Pratiwi Lestari
NIM : 8105097383
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Institusi : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan Riset pada bulan *Juni 2013* di PT TASPEN (Persero).

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

PT TASPEN (PERSERO)

a.n. **Manajer Utama Divisi Sumber Daya Manusia ,**
Asisten Manajer Pelaksanaan Diklat


MOCHAMAD SULTON
NIK.1031

Tembusan :
Arsip



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 712/UN.39.12/PL/2013
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

8 Maret 2013

Yth. Manajer Utama Divisi Sumber Daya Manusia PT. TASPEN (Persero)
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Pratiwi Lestari
Nomor Registrasi : 8105097383
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : PT. TASPEN (Persero)
Jl. Letjen Suprpto Cempaka Putih Jakarta Pusat 10520

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
"Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Komitmen Organisasi Pada
Karyawan PT. Taspem (Persero)".

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Uji Coba Instrumen Variabel X
Efikasi Diri

No. Resp.	Butir Pernyataan								ΣX	ΣX_i^2
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	5	2	5	3	4	1	5	2	27	729
2	5	4	5	4	5	5	5	4	37	1369
3	2	1	2	5	3	2	1	4	20	400
4	5	3	4	5	4	5	5	5	36	1296
5	2	1	2	4	4	4	2	4	23	529
6	4	5	5	5	4	5	5	4	37	1369
7	4	2	5	4	4	5	4	4	32	1024
8	4	4	5	5	4	5	4	4	35	1225
9	4	2	4	2	1	3	2	3	21	441
10	4	5	3	4	2	2	1	4	25	625
11	5	2	4	5	5	4	5	5	35	1225
12	4	4	5	4	4	5	4	5	35	1225
13	2	3	2	5	3	4	5	1	25	625
14	1	3	5	4	3	3	2	1	22	484
15	5	5	5	5	5	5	5	4	39	1521
16	4	4	5	5	4	5	5	4	36	1296
17	5	4	5	5	4	2	5	5	35	1225
18	4	4	5	5	4	5	5	4	36	1296
19	5	4	5	5	4	5	4	5	37	1369
20	4	4	5	5	4	4	5	4	35	1225
21	5	4	5	4	4	5	4	4	35	1225
22	5	4	4	4	5	5	5	4	36	1296
23	5	4	4	5	2	4	5	4	33	1089
24	3	1	4	2	4	4	2	4	24	576
25	5	4	4	5	1	2	5	1	27	729
26	5	4	5	5	5	5	4	5	38	1444
27	4	5	4	5	4	5	4	4	35	1225
28	5	4	5	5	4	5	4	5	37	1369
29	4	4	5	5	4	4	5	4	35	1225
30	5	5	5	5	4	5	4	3	36	1296
ΣX_i	124	105	131	134	112	123	121	114	964	31972
ΣX_i^2	548	411	599	620	450	547	537	472		

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Efikasi Diri)**

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	Σx^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	124	548	4118	35.47	133.47	995.47	0.710	0.361	Valid
2	105	411	3514	43.50	140.00	995.47	0.673	0.361	Valid
3	131	599	4319	26.97	109.53	995.47	0.669	0.361	Valid
4	134	620	4386	21.47	80.13	995.47	0.548	0.361	Valid
5	112	450	3714	31.87	115.07	995.47	0.646	0.361	Valid
6	123	547	4095	42.70	142.60	995.47	0.692	0.361	Valid
7	121	537	4050	48.97	161.87	995.47	0.733	0.361	Valid
8	114	472	3776	38.80	112.80	995.47	0.574	0.361	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X (Efikasi Diri)**

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 964
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 31972
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 31972 - \frac{964^2}{30} = 995.47$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 124
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $5^2 + 5^2 + 4^2 + \dots + 5^2$
= 548
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 548 - \frac{124^2}{30} = 35.47$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
= $(5 \times 65) + (3 \times 54) + (3 \times 49) + \dots + (3 \times 64)$
= 4118
8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 4118 - \frac{124 \times 964}{30}$
= 133.47
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{133.47}{\sqrt{35.47 \cdot 995.47}} = 0.710$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X
Efikasi Diri

No.	Varians
1	1.18
2	1.45
3	0.90
4	0.71
5	1.06
6	1.42
7	1.63
8	1.29
Σ	9.65

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{548 - \frac{124^2}{30}}{30} = 1.18$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{31972 - \frac{964^2}{30}}{30} = 33.18$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{8}{8-1} \left(1 - \frac{9.65}{33.2} \right)$$

$$= 0.811$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,600 - 0,799). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

**Uji Coba Instrumen Variabel Y
Komitmen Organisasi**

No.	Butir Pernyataan																									Y total	Y total ²	
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			25
1	5	4	4	2	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	2	5	4	100	10000
2	4	4	5	3	3	4	4	5	4	1	4	5	2	4	4	3	4	2	5	5	3	4	2	5	4	93	8649	
3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	2	4	3	4	2	5	3	4	4	93	8649	
4	2	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	1	2	5	4	4	2	3	5	83	6889	
5	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	5	2	4	5	100	10000	
6	4	4	4	2	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	2	4	5	4	4	2	5	2	94	8836	
7	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2	5	4	2	5	2	3	4	4	4	4	3	2	1	5	4	84	7056	
8	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	5	4	4	1	5	2	92	8464	
9	5	4	2	3	3	4	4	5	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	85	7225	
10	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	1	87	7569	
11	4	2	2	4	3	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	3	1	4	4	3	4	1	3	4	84	7056	
12	2	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	2	3	2	1	2	5	3	5	1	5	3	86	7396	
13	5	5	1	3	3	4	4	4	4	3	5	4	2	5	3	3	3	2	4	5	5	4	2	3	3	89	7921	
14	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	5	4	1	3	2	4	4	3	2	2	2	3	1	81	6561	
15	4	3	2	5	4	3	3	4	2	1	3	3	1	2	4	3	1	3	4	3	5	4	3	2	5	77	5929	
16	4	4	2	2	2	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	2	3	1	4	5	3	2	1	5	4	86	7396	
17	3	3	4	1	4	4	5	4	5	2	2	2	2	5	4	2	4	4	3	4	3	2	5	5	4	86	7396	
18	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	5	3	101	10201	
19	4	5	5	3	4	4	2	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	102	10404	
20	4	5	4	3	3	4	5	2	4	3	5	4	2	4	2	4	3	2	4	4	3	5	3	2	2	86	7396	
21	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	5	3	5	1	83	6889
22	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	2	5	2	4	5	96	9216	
23	5	4	2	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	3	2	4	2	4	4	5	4	4	2	93	8649	
24	4	5	4	1	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	100	10000	
25	5	4	4	2	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	99	9801	
26	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	102	10404	
27	5	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	5	3	4	5	4	4	104	10816	
28	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	105	11025	
29	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	103	10609	
30	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5	105	11025	
ΣY	123	124	106	90	104	124	125	120	129	92	118	119	109	130	111	97	100	82	109	132	100	123	79	125	108	2779	259427	
ΣY ²	527	530	406	304	374	522	533	502	569	308	490	485	433	576	441	333	354	260	419	592	350	535	251	545	440			

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	123	527	11492	22.70	98.10	1998.97	0.461	0.361	Valid
2	124	530	11587	17.47	100.47	1998.97	0.538	0.361	Valid
3	106	406	9920	31.47	100.87	1998.97	0.402	0.361	Valid
4	90	304	8327	34.00	-10.00	1998.97	-0.038	0.361	Drop
5	104	374	9725	13.47	91.13	1998.97	0.555	0.361	Valid
6	124	522	11539	9.47	52.47	1998.97	0.381	0.361	Valid
7	125	533	11598	12.17	18.83	1998.97	0.121	0.361	Drop
8	120	502	11202	22.00	86.00	1998.97	0.410	0.361	Valid
9	129	569	12017	14.30	67.30	1998.97	0.398	0.361	Valid
10	92	308	8615	25.87	92.73	1998.97	0.408	0.361	Valid
11	118	490	11030	25.87	99.27	1998.97	0.437	0.361	Valid
12	119	485	11060	12.97	36.63	1998.97	0.228	0.361	Drop
13	109	433	10200	36.97	102.97	1998.97	0.379	0.361	Valid
14	130	576	12109	12.67	66.67	1998.97	0.419	0.361	Valid
15	111	441	10400	30.30	117.70	1998.97	0.478	0.361	Valid
16	97	333	9080	19.37	94.57	1998.97	0.481	0.361	Valid
17	100	354	9342	20.67	78.67	1998.97	0.387	0.361	Valid
18	82	260	7687	35.87	91.07	1998.97	0.340	0.361	Drop
19	109	419	10178	22.97	80.97	1998.97	0.378	0.361	Valid
20	132	592	12292	11.20	64.40	1998.97	0.430	0.361	Valid
21	100	350	9247	16.67	-16.33	1998.97	-0.089	0.361	Drop
22	123	535	11524	30.70	130.10	1998.97	0.525	0.361	Valid
23	79	251	7452	42.97	133.97	1998.97	0.457	0.361	Valid
24	125	545	11665	24.17	85.83	1998.97	0.391	0.361	Valid
25	108	440	10139	51.20	134.60	1998.97	0.421	0.361	Valid

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 2779
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 259427
3. Kolom ΣY_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 259427 - \frac{2779^2}{30} = 1998.97$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 123
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 4^2$
 $= 527$
6. Kolom ΣY^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 527 - \frac{123^2}{30} = 22.70$
7. Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (4 \times 88) + (3 \times 90) + (4 \times 77) + \dots + (3 \times 97)$
 $= 11492$
8. Kolom $\Sigma y \cdot y_t$ = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 11492 - \frac{123 \times 2779}{30}$
 $= 98.10$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma Y^2 \cdot \Sigma Y_t^2}} = \frac{98.10}{\sqrt{22.70 \cdot 1998.97}} = 0.461$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid
Komitmen Organisasi**

No. Resp.	Butir Pernyataan																				ΣY	ΣY ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	82	6724
2	4	4	5	3	4	5	4	1	4	2	4	4	3	4	5	5	4	2	5	4	76	5776
3	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	1	2	3	4	5	3	4	4	75	5625
4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	2	5	4	2	3	5	68	4624
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	2	4	5	84	7056
6	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	2	5	78	6084
7	4	4	3	3	4	2	3	2	5	2	5	2	3	4	4	4	2	1	5	4	66	4356
8	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	1	5	2	74	5476
9	5	4	2	3	4	5	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	2	4	3	68	4624
10	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	2	4	3	2	4	1	70	4900
11	4	2	2	3	4	4	5	2	5	4	4	4	2	3	4	4	4	1	3	4	68	4624
12	2	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	2	3	2	2	5	5	1	5	3	71	5041
13	5	5	1	3	4	4	4	3	5	2	5	3	3	3	4	5	4	2	3	3	71	5041
14	4	3	4	3	5	4	4	4	2	5	4	1	3	2	4	3	2	2	3	1	63	3969
15	4	3	2	4	3	4	2	1	3	1	2	4	3	1	4	3	4	3	2	5	58	3364
16	4	4	2	2	4	4	5	4	3	5	4	4	2	3	4	5	2	1	5	4	71	5041
17	3	3	4	4	4	4	5	2	2	2	5	4	2	4	3	4	2	5	5	4	71	5041
18	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	2	5	3	81	6561
19	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	86	7396
20	4	5	4	3	4	2	4	3	5	2	4	2	4	3	4	4	5	3	2	2	69	4761
21	2	3	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	1	68	4624
22	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	2	4	5	78	6084
23	5	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	2	2	4	5	4	4	2	74	5476
24	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	82	6724
25	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	83	6889
26	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	83	6889
27	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	88	7744
28	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	3	4	5	86	7396
29	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	86	7396
30	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	85	7225
ΣY	123	124	106	104	124	120	129	92	118	109	130	111	97	100	109	132	123	79	125	108	2263	172531
ΣY _i ²	527	530	406	374	522	502	569	308	490	433	576	441	333	354	419	592	535	251	545	440		

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

$$\Sigma Y_t = 2263$$

$$\Sigma Y_t^2 = 172531$$

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	123	527	9355	22.70	76.70	1825.37	0.377	0.361	Valid
2	124	530	9445	17.47	91.27	1825.37	0.511	0.361	Valid
3	106	406	8105	31.47	109.07	1825.37	0.455	0.361	Valid
4	104	374	7929	13.47	83.93	1825.37	0.535	0.361	Valid
5	124	522	9405	9.47	51.27	1825.37	0.390	0.361	Valid
6	120	502	9128	22.00	76.00	1825.37	0.379	0.361	Valid
7	129	569	9808	14.30	77.10	1825.37	0.477	0.361	Valid
8	92	308	7033	25.87	93.13	1825.37	0.429	0.361	Valid
9	118	490	8990	25.87	88.87	1825.37	0.409	0.361	Valid
10	109	433	8325	36.97	102.77	1825.37	0.396	0.361	Valid
11	130	576	9880	12.67	73.67	1825.37	0.484	0.361	Valid
12	111	441	8489	30.30	115.90	1825.37	0.493	0.361	Valid
13	97	333	7407	19.37	89.97	1825.37	0.478	0.361	Valid
14	100	354	7630	20.67	86.67	1825.37	0.446	0.361	Valid
15	109	419	8298	22.97	75.77	1825.37	0.370	0.361	Valid
16	132	592	10027	11.20	69.80	1825.37	0.488	0.361	Valid
17	123	535	9399	30.70	120.70	1825.37	0.510	0.361	Valid
18	79	251	6083	42.97	123.77	1825.37	0.442	0.361	Valid
19	125	545	9520	24.17	90.83	1825.37	0.432	0.361	Valid
20	108	440	8275	51.20	128.20	1825.37	0.419	0.361	Valid

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Komitmen Organisasi

No.	Varians
1	0.76
2	0.58
3	1.05
4	0.45
5	0.32
6	0.73
7	0.48
8	0.86
9	0.86
10	1.23
11	0.42
12	1.01
13	0.65
14	0.69
15	0.77
16	0.37
17	1.02
18	1.43
19	0.81
20	1.71
Σ	16.19

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{527 - \frac{123^2}{30}}{30} = 0.76$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{172531 - \frac{2263^2}{30}}{30} = 60.85$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{20}{20-1} \left(1 - \frac{16.19}{60.8} \right)$$

$$= 0.773$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,600 - 0,799). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Data Penelitian
Variabel X (Efikasi Diri)

No. Resp.	Butir Pernyataan								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	4	2	3	4	3	29
2	4	3	4	4	4	4	5	4	32
3	4	4	3	3	3	3	3	4	27
4	4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	5	4	4	4	4	4	4	4	33
6	5	5	4	4	5	5	5	4	37
7	4	5	4	5	5	5	5	5	38
8	5	4	4	4	5	4	4	4	34
9	5	5	5	5	4	4	5	5	38
10	4	4	5	4	5	5	5	5	37
11	4	4	5	4	4	4	4	4	33
12	5	4	5	5	5	4	4	5	37
13	4	5	5	4	4	5	5	5	37
14	4	5	5	4	4	4	4	4	34
15	4	4	5	4	4	4	5	4	34
16	4	4	4	4	4	4	5	4	33
17	4	4	5	5	4	5	5	5	37
18	4	5	5	5	5	5	5	5	39
19	5	5	5	5	5	5	5	4	39
20	4	4	4	5	4	5	4	4	34
21	4	5	5	4	5	5	5	4	37
22	4	4	4	5	4	5	5	4	35
23	4	4	5	4	5	4	5	4	35
24	4	4	5	5	4	4	5	4	35
25	4	5	5	5	4	5	5	5	38
26	4	4	5	5	4	4	4	5	35
27	5	5	5	4	4	4	4	4	35
28	5	5	4	4	4	5	4	4	35
29	5	5	4	4	5	4	4	4	35
30	4	4	4	5	4	4	5	5	35
31	4	5	5	5	4	4	4	4	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	5	4	4	4	5	4	5	35
34	4	4	5	4	4	4	5	5	35
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	4	4	4	4	4	4	4	33
37	4	4	4	3	4	3	4	4	30
38	5	5	5	5	5	4	4	5	38
39	5	4	4	5	4	4	5	5	36
40	5	4	4	4	4	4	4	4	33
41	4	4	3	3	3	3	4	4	28
42	4	4	3	3	4	4	4	4	30
43	4	4	4	3	4	4	4	4	31

No. Resp.	Butir Pernyataan								Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	5	5	5	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	5	5	5	5	36
49	5	4	5	4	5	4	5	4	36
50	5	4	4	4	4	4	4	4	33
51	5	4	5	4	4	5	4	5	36
52	5	4	4	4	4	4	4	4	33
53	4	4	4	4	4	4	4	5	33
54	5	5	5	4	5	5	4	4	37
55	5	5	5	5	4	4	5	5	38
56	4	4	5	4	5	4	4	4	34
57	5	5	4	4	5	5	5	4	37
58	5	4	4	5	4	5	4	5	36
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	5	5	4	4	5	5	5	5	38
61	4	5	4	4	4	5	5	5	36
62	4	5	5	5	4	4	4	5	36
63	5	4	4	5	4	4	4	4	34
64	4	5	5	4	4	5	5	5	37
65	4	4	5	5	4	4	5	5	36
66	5	5	5	5	4	4	5	5	38
67	5	4	3	4	4	4	5	4	33
68	4	4	3	4	4	4	5	4	32
69	5	5	3	4	4	4	5	4	34
70	4	5	3	5	4	4	4	5	34
71	5	4	3	5	4	4	5	4	34
72	4	5	3	4	4	4	5	4	33
73	4	4	3	4	4	5	4	4	32
74	5	5	4	3	5	4	4	4	34
75	4	4	5	3	4	4	4	4	32
76	5	4	4	3	4	5	4	5	34
77	5	5	4	4	3	4	3	4	32
78	5	3	4	3	3	3	4	4	29
Σ	347	341	332	327	325	330	344	340	2686

Data Penelitian
Variabel Y (Komitmen Organisasi)

No. Resp.	Butir Pernyataan																				Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	75
2	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	73
3	4	3	4	2	3	4	4	5	4	2	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	65
4	4	3	3	2	1	3	4	2	4	5	2	3	3	4	5	4	4	4	2	4	66
5	4	3	4	3	3	4	4	2	5	3	4	3	3	2	2	4	2	3	4	5	67
6	4	2	4	1	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	78
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	84
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	2	3	4	2	4	4	69
9	5	3	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	4	5	83
10	4	1	4	2	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	81
11	5	5	4	5	4	4	4	1	4	4	3	4	2	3	4	3	4	1	4	4	72
12	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	84
13	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	77
14	5	5	4	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	84
15	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	86
16	5	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	80
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	88
18	5	1	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	1	4	5	4	4	4	5	4	76
19	5	2	4	1	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	81
20	4	2	4	2	5	5	4	3	5	2	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	74
21	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	3	4	4	75
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	92
23	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	78
24	5	5	5	4	4	2	5	2	2	5	2	4	2	3	3	5	5	2	3	4	72
25	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	90
26	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	91
27	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	79
28	5	3	4	2	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	79
29	5	1	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	83
30	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	75
31	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	2	4	4	80
32	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	5	5	4	2	4	5	75
33	4	3	5	4	5	5	4	5	5	3	5	4	2	4	2	4	4	3	4	5	80
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	77
35	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	78
36	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	70
37	5	3	4	3	5	4	4	2	5	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	74
38	5	1	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	1	4	4	4	4	2	4	4	74
39	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	83
40	4	1	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	74
41	4	4	4	2	1	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	67
42	5	4	5	1	5	4	4	1	2	3	4	4	1	4	4	3	4	2	4	4	68
43	4	4	5	4	4	3	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	1	5	4	73
44	5	5	4	1	4	2	4	1	4	4	2	5	1	4	4	2	4	2	4	5	70

No.	Butir Pernyataan																				Skor
45	5	3	4	2	5	5	4	4	2	4	5	5	3	5	4	5	5	2	4	4	80
46	4	2	4	2	4	3	5	2	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	69
47	4	1	5	2	5	5	4	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	76
48	4	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	89
49	5	2	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	2	3	4	5	5	2	4	4	81
50	5	5	4	2	5	4	4	2	5	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	5	76
51	5	1	4	3	5	4	4	1	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	80
52	5	2	5	1	5	5	5	4	5	4	5	4	3	2	4	5	5	1	5	5	80
53	5	3	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	1	4	4	79
54	5	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	86
55	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	80
56	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	73
57	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	80
58	5	3	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	4	4	76
59	5	2	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	1	4	4	77
60	5	2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	85
61	5	3	4	3	4	5	5	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	5	5	80
62	4	2	5	2	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	82
63	4	4	4	2	5	5	5	1	5	1	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	83
64	4	2	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	82
65	4	2	5	2	5	4	5	4	4	4	5	4	1	5	4	4	4	4	5	4	79
66	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	77
67	5	3	5	2	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	82
68	5	1	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	2	4	5	79
69	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	76
70	4	4	5	4	5	5	4	2	5	2	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	81
71	5	3	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	85
72	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	81
73	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	85
74	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	82
75	5	3	4	2	4	5	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	74
76	5	5	5	3	5	4	5	3	5	2	4	5	3	3	4	5	4	2	3	3	78
77	4	4	4	2	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	71
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	5	4	3	4	4	75
Σ	351	247	335	231	344	341	340	260	341	277	332	327	244	294	301	324	323	230	321	336	6099

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Efikasi Diri)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 40 - 27 \\ &= 13\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,89 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{13}{7} = 1.857 \text{ (ditetapkan menjadi } 2 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
27 - 28	26.5	28.5	2	2.6%
29 - 30	28.5	30.5	4	5.1%
31 - 32	30.5	32.5	11	14.1%
33 - 34	32.5	34.5	22	28.2%
35 - 36	34.5	36.5	20	25.6%
37 - 38	36.5	38.5	16	20.5%
39 - 40	38.5	40.5	3	3.8%
Jumlah			78	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Komitmen Organisasi)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 92 - 65 \\ &= 27\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

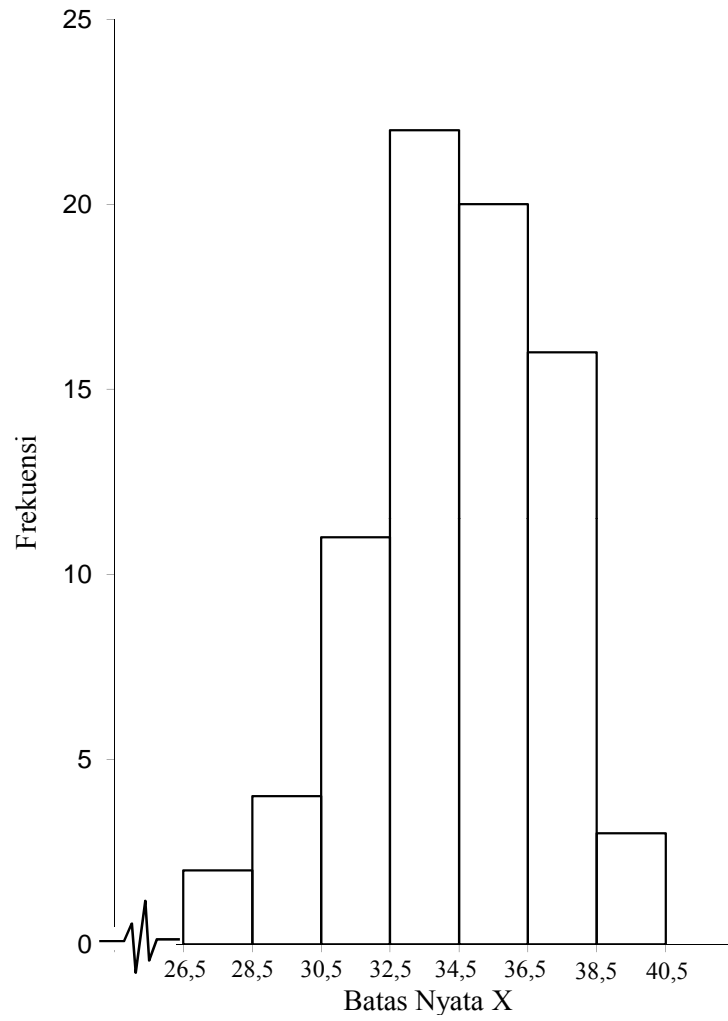
$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,89 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

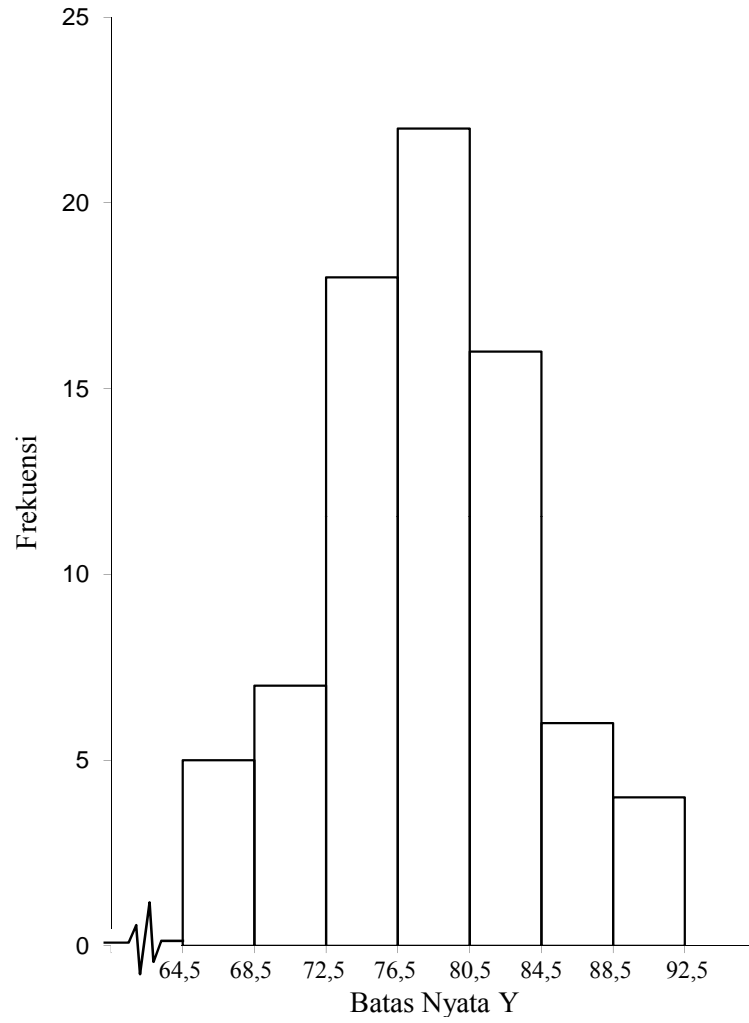
$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{27}{7} = 3.86 \text{ (ditetapkan menjadi } 4 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
65 - 68	64.5	68.5	5	6.4%
69 - 72	68.5	72.5	7	9.0%
73 - 76	72.5	76.5	18	23.1%
77 - 80	76.5	80.5	22	28.2%
81 - 84	80.5	84.5	16	20.5%
85 - 88	84.5	88.5	6	7.7%
89 - 92	88.5	92.5	4	5.1%
Jumlah			78	100%

**Grafik Histogram
Variabel X**



**Grafik Histogram
Variabel Y**



**Hasil Data Mentah Variabel X (Efikasi Diri)
Dan Variabel Y (Komitmen Organisasi)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	29	75
2	32	73
3	27	65
4	33	66
5	33	67
6	37	78
7	38	84
8	34	69
9	38	83
10	37	81
11	33	72
12	37	84
13	37	77
14	34	84
15	34	86
16	33	80
17	37	88
18	39	76
19	39	81
20	34	74
21	37	75
22	35	92
23	35	78
24	35	72
25	38	90
26	35	91
27	35	79
28	35	79
29	35	83
30	35	75
31	35	80
32	32	75
33	35	80
34	35	77
35	32	78
36	33	70
37	30	74

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
38	38	74
39	36	83
40	33	74
41	28	67
42	30	68
43	31	73
44	31	70
45	40	80
46	32	69
47	36	76
48	36	89
49	36	81
50	33	76
51	36	80
52	33	80
53	33	79
54	37	86
55	38	80
56	34	73
57	37	80
58	36	76
59	32	77
60	38	85
61	36	80
62	36	82
63	34	83
64	37	82
65	36	79
66	38	77
67	33	82
68	32	79
69	34	76
70	34	81
71	34	85
72	33	81
73	32	85
74	34	82
75	32	74
76	34	78
77	32	71
78	29	75

**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	29	75	-5.44	-3.19	29.55	10.19
2	32	73	-2.44	-5.19	5.93	26.96
3	27	65	-7.44	-13.19	55.29	174.04
4	33	66	-1.44	-12.19	2.06	148.65
5	33	67	-1.44	-11.19	2.06	125.27
6	37	78	2.56	-0.19	6.57	0.04
7	38	84	3.56	5.81	12.70	33.73
8	34	69	-0.44	-9.19	0.19	84.50
9	38	83	3.56	4.81	12.70	23.11
10	37	81	2.56	2.81	6.57	7.88
11	33	72	-1.44	-6.19	2.06	38.34
12	37	84	2.56	5.81	6.57	33.73
13	37	77	2.56	-1.19	6.57	1.42
14	34	84	-0.44	5.81	0.19	33.73
15	34	86	-0.44	7.81	0.19	60.96
16	33	80	-1.44	1.81	2.06	3.27
17	37	88	2.56	9.81	6.57	96.19
18	39	76	4.56	-2.19	20.83	4.81
19	39	81	4.56	2.81	20.83	7.88
20	34	74	-0.44	-4.19	0.19	17.58
21	37	75	2.56	-3.19	6.57	10.19
22	35	92	0.56	13.81	0.32	190.65
23	35	78	0.56	-0.19	0.32	0.04
24	35	72	0.56	-6.19	0.32	38.34
25	38	90	3.56	11.81	12.70	139.42
26	35	91	0.56	12.81	0.32	164.04
27	35	79	0.56	0.81	0.32	0.65
28	35	79	0.56	0.81	0.32	0.65
29	35	83	0.56	4.81	0.32	23.11
30	35	75	0.56	-3.19	0.32	10.19
31	35	80	0.56	1.81	0.32	3.27
32	32	75	-2.44	-3.19	5.93	10.19
33	35	80	0.56	1.81	0.32	3.27
34	35	77	0.56	-1.19	0.32	1.42
35	32	78	-2.44	-0.19	5.93	0.04
36	33	70	-1.44	-8.19	2.06	67.11
37	30	74	-4.44	-4.19	19.68	17.58
38	38	74	3.56	-4.19	12.70	17.58
39	36	83	1.56	4.81	2.45	23.11

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
40	33	74	-1.44	-4.19	2.06	17.58
41	28	67	-6.44	-11.19	41.42	125.27
42	30	68	-4.44	-10.19	19.68	103.88
43	31	73	-3.44	-5.19	11.81	26.96
44	31	70	-3.44	-8.19	11.81	67.11
45	40	80	5.56	1.81	30.96	3.27
46	32	69	-2.44	-9.19	5.93	84.50
47	36	76	1.56	-2.19	2.45	4.81
48	36	89	1.56	10.81	2.45	116.81
49	36	81	1.56	2.81	2.45	7.88
50	33	76	-1.44	-2.19	2.06	4.81
51	36	80	1.56	1.81	2.45	3.27
52	33	80	-1.44	1.81	2.06	3.27
53	33	79	-1.44	0.81	2.06	0.65
54	37	86	2.56	7.81	6.57	60.96
55	38	80	3.56	1.81	12.70	3.27
56	34	73	-0.44	-5.19	0.19	26.96
57	37	80	2.56	1.81	6.57	3.27
58	36	76	1.56	-2.19	2.45	4.81
59	32	77	-2.44	-1.19	5.93	1.42
60	38	85	3.56	6.81	12.70	46.34
61	36	80	1.56	1.81	2.45	3.27
62	36	82	1.56	3.81	2.45	14.50
63	34	83	-0.44	4.81	0.19	23.11
64	37	82	2.56	3.81	6.57	14.50
65	36	79	1.56	0.81	2.45	0.65
66	38	77	3.56	-1.19	12.70	1.42
67	33	82	-1.44	3.81	2.06	14.50
68	32	79	-2.44	0.81	5.93	0.65
69	34	76	-0.44	-2.19	0.19	4.81
70	34	81	-0.44	2.81	0.19	7.88
71	34	85	-0.44	6.81	0.19	46.34
72	33	81	-1.44	2.81	2.06	7.88
73	32	85	-2.44	6.81	5.93	46.34
74	34	82	-0.44	3.81	0.19	14.50
75	32	74	-2.44	-4.19	5.93	17.58
76	34	78	-0.44	-0.19	0.19	0.04
77	32	71	-2.44	-7.19	5.93	51.73
78	29	75	-5.44	-3.19	29.55	10.19
Jumlah	2686	6099			543.18	2650.115

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{2686}{78} \\ &= 34.44\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{6099}{78} \\ &= 78.19\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{543.179}{77} \\ &= 7.05\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{2650.12}{77} \\ &= 34.42\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{7.05} \\ &= 2.66\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{34.42} \\ &= 5.87\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X²	Y²	XY
1	1	1	27	65	729	4225	1755
2	2	1	28	67	784	4489	1876
3	3	2	29	75	841	5625	2175
4			29	75	841	5625	2175
5	4	2	30	74	900	5476	2220
6			30	68	900	4624	2040
7	5	2	31	73	961	5329	2263
8			31	70	961	4900	2170
9	6	9	32	73	1024	5329	2336
10			32	75	1024	5625	2400
11			32	78	1024	6084	2496
12			32	69	1024	4761	2208
13			32	77	1024	5929	2464
14			32	79	1024	6241	2528
15			32	85	1024	7225	2720
16			32	74	1024	5476	2368
17			32	71	1024	5041	2272
18	7	11	33	66	1089	4356	2178
19			33	67	1089	4489	2211
20			33	72	1089	5184	2376
21			33	80	1089	6400	2640
22			33	70	1089	4900	2310
23			33	74	1089	5476	2442
24			33	76	1089	5776	2508
25			33	80	1089	6400	2640
26			33	79	1089	6241	2607
27			33	82	1089	6724	2706
28			33	81	1089	6561	2673
29	8	11	34	69	1156	4761	2346
30			34	84	1156	7056	2856
31			34	86	1156	7396	2924
32			34	74	1156	5476	2516
33			34	73	1156	5329	2482
34			34	83	1156	6889	2822
35			34	76	1156	5776	2584
36			34	81	1156	6561	2754
37			34	85	1156	7225	2890
38			34	82	1156	6724	2788

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
39			34	78	1156	6084	2652
40	9	11	35	92	1225	8464	3220
41			35	78	1225	6084	2730
42			35	72	1225	5184	2520
43			35	91	1225	8281	3185
44			35	79	1225	6241	2765
45			35	79	1225	6241	2765
46			35	83	1225	6889	2905
47			35	75	1225	5625	2625
48			35	80	1225	6400	2800
49			35	80	1225	6400	2800
50			35	77	1225	5929	2695
51	10	9	36	83	1296	6889	2988
52			36	76	1296	5776	2736
53			36	89	1296	7921	3204
54			36	81	1296	6561	2916
55			36	80	1296	6400	2880
56			36	76	1296	5776	2736
57			36	80	1296	6400	2880
58			36	82	1296	6724	2952
59			36	79	1296	6241	2844
60	11	9	37	78	1369	6084	2886
61			37	81	1369	6561	2997
62			37	84	1369	7056	3108
63			37	77	1369	5929	2849
64			37	88	1369	7744	3256
65			37	75	1369	5625	2775
66			37	86	1369	7396	3182
67			37	80	1369	6400	2960
68			37	82	1369	6724	3034
69	12	7	38	84	1444	7056	3192
70			38	83	1444	6889	3154
71			38	90	1444	8100	3420
72			38	74	1444	5476	2812
73			38	80	1444	6400	3040
74			38	85	1444	7225	3230
75			38	77	1444	5929	2926
76	13	2	39	76	1521	5776	2964
77			39	81	1521	6561	3159
78	14	1	40	80	1600	6400	3200
Jumlah	14	78	2686	6099	93038	479545	210661

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 78 \\ \Sigma X &= 2686 \\ \Sigma X^2 &= 93038 \\ \Sigma Y &= 6099 \\ \Sigma Y^2 &= 479545 \\ \Sigma XY &= 210661\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{6099 \cdot 93038 - 2686 \cdot 210661}{78 \cdot 93038 - 2686^2} \\ &= \frac{567438762 - 565835446}{7256964 - 7214596} \\ &= \frac{1603316}{42368} \\ &= 37.8426\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{78 \cdot 210661 - 2686 \cdot 6099}{78 \cdot 93038 - 2686^2} \\ &= \frac{16431558 - 16381914}{7256964 - 7214596} \\ &= \frac{49644}{42368} \\ &= 1.17173\end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

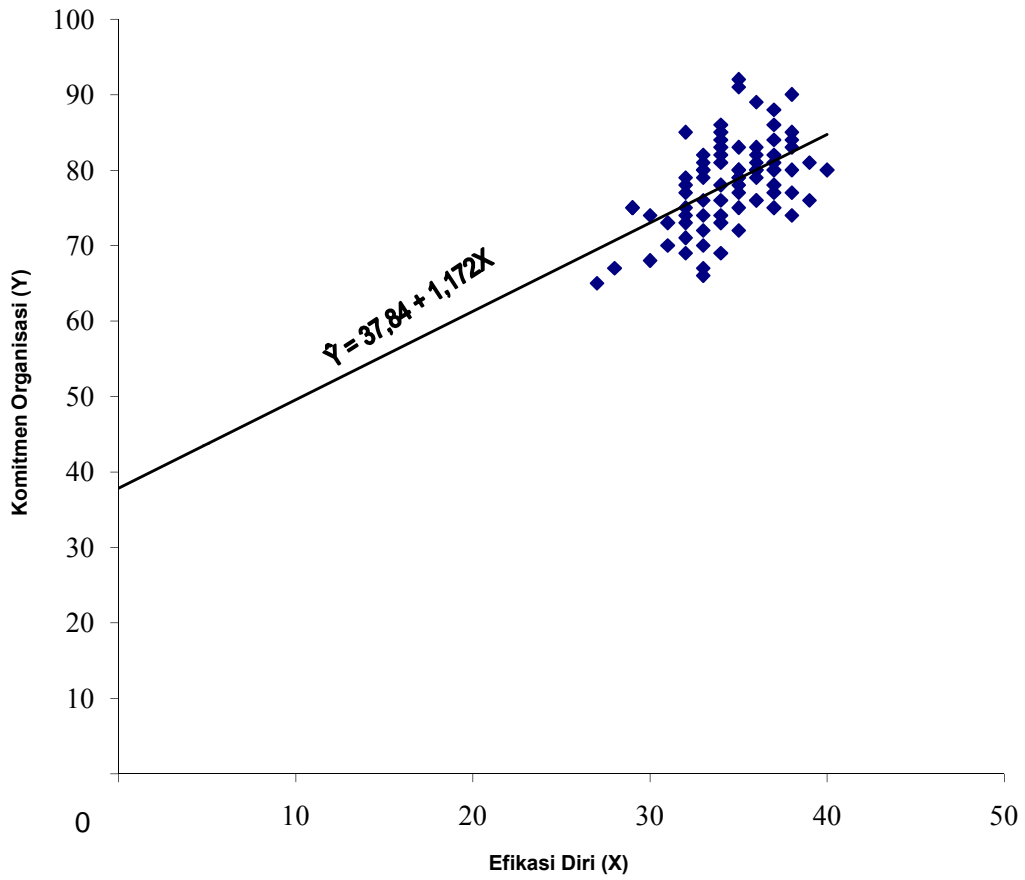
$$\hat{Y} = 37.84 + 1.172 X$$

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$	\hat{Y}
1	27	$37.84 + 1.172 \cdot 27$	69.479
2	28	$37.84 + 1.172 \cdot 28$	70.651
3	29	$37.84 + 1.172 \cdot 29$	71.823
4	29	$37.84 + 1.172 \cdot 29$	71.823
5	30	$37.84 + 1.172 \cdot 30$	72.995
6	30	$37.84 + 1.172 \cdot 30$	72.995
7	31	$37.84 + 1.172 \cdot 31$	74.166
8	31	$37.84 + 1.172 \cdot 31$	74.166
9	32	$37.84 + 1.172 \cdot 32$	75.338
10	32	$37.84 + 1.172 \cdot 32$	75.338
11	32	$37.84 + 1.172 \cdot 32$	75.338
12	32	$37.84 + 1.172 \cdot 32$	75.338
13	32	$37.84 + 1.172 \cdot 32$	75.338
14	32	$37.84 + 1.172 \cdot 32$	75.338
15	32	$37.84 + 1.172 \cdot 32$	75.338
16	32	$37.84 + 1.172 \cdot 32$	75.338
17	32	$37.84 + 1.172 \cdot 32$	75.338
18	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
19	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
20	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
21	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
22	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
23	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
24	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
25	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
26	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
27	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
28	33	$37.84 + 1.172 \cdot 33$	76.510
29	34	$37.84 + 1.172 \cdot 34$	77.682
30	34	$37.84 + 1.172 \cdot 34$	77.682
31	34	$37.84 + 1.172 \cdot 34$	77.682
32	34	$37.84 + 1.172 \cdot 34$	77.682
33	34	$37.84 + 1.172 \cdot 34$	77.682
34	34	$37.84 + 1.172 \cdot 34$	77.682
35	34	$37.84 + 1.172 \cdot 34$	77.682
36	34	$37.84 + 1.172 \cdot 34$	77.682
37	34	$37.84 + 1.172 \cdot 34$	77.682
38	34	$37.84 + 1.172 \cdot 34$	77.682

n	X	$\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$	\hat{Y}
39	34	37.84 + 1.172 . 34	77.682
40	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
41	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
42	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
43	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
44	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
45	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
46	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
47	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
48	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
49	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
50	35	37.84 + 1.172 . 35	78.853
51	36	37.84 + 1.172 . 36	80.025
52	36	37.84 + 1.172 . 36	80.025
53	36	37.84 + 1.172 . 36	80.025
54	36	37.84 + 1.172 . 36	80.025
55	36	37.84 + 1.172 . 36	80.025
56	36	37.84 + 1.172 . 36	80.025
57	36	37.84 + 1.172 . 36	80.025
58	36	37.84 + 1.172 . 36	80.025
59	36	37.84 + 1.172 . 36	80.025
60	37	37.84 + 1.172 . 37	81.197
61	37	37.84 + 1.172 . 37	81.197
62	37	37.84 + 1.172 . 37	81.197
63	37	37.84 + 1.172 . 37	81.197
64	37	37.84 + 1.172 . 37	81.197
65	37	37.84 + 1.172 . 37	81.197
66	37	37.84 + 1.172 . 37	81.197
67	37	37.84 + 1.172 . 37	81.197
68	37	37.84 + 1.172 . 37	81.197
69	38	37.84 + 1.172 . 38	82.368
70	38	37.84 + 1.172 . 38	82.368
71	38	37.84 + 1.172 . 38	82.368
72	38	37.84 + 1.172 . 38	82.368
73	38	37.84 + 1.172 . 38	82.368
74	38	37.84 + 1.172 . 38	82.368
75	38	37.84 + 1.172 . 38	82.368
76	39	37.84 + 1.172 . 39	83.540
77	39	37.84 + 1.172 . 39	83.540
78	40	37.84 + 1.172 . 40	84.712

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	27	65	69.4794	-4.4794	-4.4794	20.0652
2	28	67	70.6512	-3.6512	-3.6512	13.3309
3	29	75	71.8229	3.1771	3.1771	10.0941
4	29	75	71.8229	3.1771	3.1771	10.0941
5	30	74	72.9946	1.0054	1.0054	1.0108
6	30	68	72.9946	-4.9946	-4.9946	24.9462
7	31	73	74.1664	-1.1664	-1.1664	1.3604
8	31	70	74.1664	-4.1664	-4.1664	17.3585
9	32	73	75.3381	-2.3381	-2.3381	5.4666
10	32	75	75.3381	-0.3381	-0.3381	0.1143
11	32	78	75.3381	2.6619	2.6619	7.0858
12	32	69	75.3381	-6.3381	-6.3381	40.1713
13	32	77	75.3381	1.6619	1.6619	2.7620
14	32	79	75.3381	3.6619	3.6619	13.4096
15	32	85	75.3381	9.6619	9.6619	93.3526
16	32	74	75.3381	-1.3381	-1.3381	1.7905
17	32	71	75.3381	-4.3381	-4.3381	18.8190
18	33	66	76.5098	-10.5098	-10.5098	110.4563
19	33	67	76.5098	-9.5098	-9.5098	90.4367
20	33	72	76.5098	-4.5098	-4.5098	20.3385
21	33	80	76.5098	3.4902	3.4902	12.1814
22	33	70	76.5098	-6.5098	-6.5098	42.3777
23	33	74	76.5098	-2.5098	-2.5098	6.2992
24	33	76	76.5098	-0.5098	-0.5098	0.2599
25	33	80	76.5098	3.4902	3.4902	12.1814
26	33	79	76.5098	2.4902	2.4902	6.2010
27	33	82	76.5098	5.4902	5.4902	30.1421
28	33	81	76.5098	4.4902	4.4902	20.1617
29	34	69	77.6816	-8.6816	-8.6816	75.3693
30	34	84	77.6816	6.3184	6.3184	39.9228
31	34	86	77.6816	8.3184	8.3184	69.1966
32	34	74	77.6816	-3.6816	-3.6816	13.5538
33	34	73	77.6816	-4.6816	-4.6816	21.9169
34	34	83	77.6816	5.3184	5.3184	28.2859
35	34	76	77.6816	-1.6816	-1.6816	2.8276
36	34	81	77.6816	3.3184	3.3184	11.0121
37	34	85	77.6816	7.3184	7.3184	53.5597
38	34	82	77.6816	4.3184	4.3184	18.6490

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
39	34	78	77.6816	0.3184	0.3184	0.1014
40	35	92	78.8533	13.1467	13.1467	172.8361
41	35	78	78.8533	-0.8533	-0.8533	0.7281
42	35	72	78.8533	-6.8533	-6.8533	46.9675
43	35	91	78.8533	12.1467	12.1467	147.5427
44	35	79	78.8533	0.1467	0.1467	0.0215
45	35	79	78.8533	0.1467	0.1467	0.0215
46	35	83	78.8533	4.1467	4.1467	17.1952
47	35	75	78.8533	-3.8533	-3.8533	14.8478
48	35	80	78.8533	1.1467	1.1467	1.3150
49	35	80	78.8533	1.1467	1.1467	1.3150
50	35	77	78.8533	-1.8533	-1.8533	3.4347
51	36	83	80.0250	2.9750	2.9750	8.8505
52	36	76	80.0250	-4.0250	-4.0250	16.2008
53	36	89	80.0250	8.9750	8.9750	80.5503
54	36	81	80.0250	0.9750	0.9750	0.9506
55	36	80	80.0250	-0.0250	-0.0250	0.0006
56	36	76	80.0250	-4.0250	-4.0250	16.2008
57	36	80	80.0250	-0.0250	-0.0250	0.0006
58	36	82	80.0250	1.9750	1.9750	3.9006
59	36	79	80.0250	-1.0250	-1.0250	1.0507
60	37	78	81.1968	-3.1968	-3.1968	10.2192
61	37	81	81.1968	-0.1968	-0.1968	0.0387
62	37	84	81.1968	2.8032	2.8032	7.8582
63	37	77	81.1968	-4.1968	-4.1968	17.6127
64	37	88	81.1968	6.8032	6.8032	46.2842
65	37	75	81.1968	-6.1968	-6.1968	38.3997
66	37	86	81.1968	4.8032	4.8032	23.0712
67	37	80	81.1968	-1.1968	-1.1968	1.4322
68	37	82	81.1968	0.8032	0.8032	0.6452
69	38	84	82.3685	1.6315	1.6315	2.6618
70	38	83	82.3685	0.6315	0.6315	0.3988
71	38	90	82.3685	7.6315	7.6315	58.2400
72	38	74	82.3685	-8.3685	-8.3685	70.0316
73	38	80	82.3685	-2.3685	-2.3685	5.6097
74	38	85	82.3685	2.6315	2.6315	6.9249
75	38	77	82.3685	-5.3685	-5.3685	28.8206
76	39	76	83.5402	-7.5402	-7.5402	56.8549
77	39	81	83.5402	-2.5402	-2.5402	6.4527
78	40	80	84.7120	-4.7120	-4.7120	22.2025
Jumlah				0.0000		1904.3522

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 37,84 + 1,172X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ & &= \frac{0,00}{78} \\ & &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ & &= \frac{1904,352}{77} \\ & &= 24,732 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S &= \sqrt{S^2} \\ & &= \sqrt{24,732} \\ & &= 4,97311 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

Regresi $\hat{Y} = 37,84 + 1,172X$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-10.5098	-10.5098	-2.1133	0.4826	0.0174	0.0128	0.005
2	-9.5098	-9.5098	-1.9122	0.4719	0.0281	0.0256	0.002
3	-8.6816	-8.6816	-1.7457	0.4591	0.0409	0.0385	0.002
4	-8.3685	-8.3685	-1.6827	0.4535	0.0465	0.0513	0.005
5	-7.5402	-7.5402	-1.5162	0.4345	0.0655	0.0641	0.001
6	-6.8533	-6.8533	-1.3781	0.4147	0.0853	0.0769	0.008
7	-6.5098	-6.5098	-1.3090	0.4032	0.0968	0.0897	0.007
8	-6.3381	-6.3381	-1.2745	0.3980	0.1020	0.1026	0.001
9	-6.1968	-6.1968	-1.2461	0.3925	0.1075	0.1154	0.008
10	-5.3685	-5.3685	-1.0795	0.3577	0.1423	0.1282	0.014
11	-4.9946	-4.9946	-1.0043	0.3413	0.1587	0.1410	0.018
12	-4.7120	-4.7120	-0.9475	0.3264	0.1736	0.1538	0.020
13	-4.6816	-4.6816	-0.9414	0.3264	0.1736	0.1667	0.007
14	-4.5098	-4.5098	-0.9068	0.3159	0.1841	0.1795	0.005
15	-4.4794	-4.4794	-0.9007	0.3159	0.1841	0.1923	0.008
16	-4.3381	-4.3381	-0.8723	0.3078	0.1922	0.2051	0.013
17	-4.1968	-4.1968	-0.8439	0.2996	0.2004	0.2179	0.018
18	-4.1664	-4.1664	-0.8378	0.2967	0.2033	0.2308	0.027
19	-4.0250	-4.0250	-0.8094	0.2881	0.2119	0.2436	0.032
20	-4.0250	-4.0250	-0.8094	0.2881	0.2119	0.2564	0.045
21	-3.8533	-3.8533	-0.7748	0.2794	0.2206	0.2692	0.049
22	-3.6816	-3.6816	-0.7403	0.2704	0.2296	0.2821	0.052
23	-3.6512	-3.6512	-0.7342	0.2673	0.2327	0.2949	0.062
24	-3.1968	-3.1968	-0.6428	0.2389	0.2611	0.3077	0.047
25	-2.5402	-2.5402	-0.5108	0.1950	0.3050	0.3205	0.016
26	-2.5098	-2.5098	-0.5047	0.1915	0.3085	0.3333	0.025
27	-2.3685	-2.3685	-0.4763	0.1808	0.3192	0.3462	0.027
28	-2.3381	-2.3381	-0.4701	0.1808	0.3192	0.3590	0.040
29	-1.8533	-1.8533	-0.3727	0.1443	0.3557	0.3718	0.016
30	-1.6816	-1.6816	-0.3381	0.1293	0.3707	0.3846	0.014
31	-1.3381	-1.3381	-0.2691	0.1026	0.3974	0.3974	0.000
32	-1.1968	-1.1968	-0.2406	0.0948	0.4052	0.4103	0.005
33	-1.1664	-1.1664	-0.2345	0.0910	0.4090	0.4231	0.014
34	-1.0250	-1.0250	-0.2061	0.0793	0.4207	0.4359	0.015
35	-0.8533	-0.8533	-0.1716	0.0675	0.4325	0.4487	0.016
36	-0.5098	-0.5098	-0.1025	0.0398	0.4602	0.4615	0.001
37	-0.3381	-0.3381	-0.0680	0.0239	0.4761	0.4744	0.002
38	-0.1968	-0.1968	-0.0396	0.0120	0.4880	0.4872	0.001
39	-0.0250	-0.0250	-0.0050	0.0000	0.5000	0.5000	0.000
40	-0.0250	-0.0250	-0.0050	0.0000	0.5000	0.5128	0.013

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
41	0.1467	0.1467	0.0295	0.0080	0.5080	0.5256	0.018
42	0.1467	0.1467	0.0295	0.0080	0.5080	0.5385	0.030
43	0.3184	0.3184	0.0640	0.0239	0.5239	0.5513	0.027
44	0.6315	0.6315	0.1270	0.0478	0.5478	0.5641	0.016
45	0.8032	0.8032	0.1615	0.0636	0.5636	0.5769	0.013
46	0.9750	0.9750	0.1961	0.0753	0.5753	0.5897	0.014
47	1.0054	1.0054	0.2022	0.0793	0.5793	0.6026	0.023
48	1.1467	1.1467	0.2306	0.0910	0.5910	0.6154	0.024
49	1.1467	1.1467	0.2306	0.0910	0.5910	0.6282	0.037
50	1.6315	1.6315	0.3281	0.1255	0.6255	0.6410	0.016
51	1.6619	1.6619	0.3342	0.1293	0.6293	0.6538	0.025
52	1.9750	1.9750	0.3971	0.1517	0.6517	0.6667	0.015
53	2.4902	2.4902	0.5007	0.1915	0.6915	0.6795	0.012
54	2.6315	2.6315	0.5291	0.1985	0.6985	0.6923	0.006
55	2.6619	2.6619	0.5353	0.2019	0.7019	0.7051	0.003
56	2.8032	2.8032	0.5637	0.2123	0.7123	0.7179	0.006
57	2.9750	2.9750	0.5982	0.2224	0.7224	0.7308	0.008
58	3.1771	3.1771	0.6389	0.2357	0.7357	0.7436	0.008
59	3.1771	3.1771	0.6389	0.2357	0.7357	0.7564	0.021
60	3.3184	3.3184	0.6673	0.2454	0.7454	0.7692	0.024
61	3.4902	3.4902	0.7018	0.2580	0.7580	0.7821	0.024
62	3.4902	3.4902	0.7018	0.2580	0.7580	0.7949	0.037
63	3.6619	3.6619	0.7363	0.2673	0.7673	0.8077	0.040
64	4.1467	4.1467	0.8338	0.2967	0.7967	0.8205	0.024
65	4.3184	4.3184	0.8684	0.3051	0.8051	0.8333	0.028
66	4.4902	4.4902	0.9029	0.3159	0.8159	0.8462	0.030
67	4.8032	4.8032	0.9658	0.3315	0.8315	0.8590	0.027
68	5.3184	5.3184	1.0694	0.3554	0.8554	0.8718	0.016
69	5.4902	5.4902	1.1040	0.3643	0.8643	0.8846	0.020
70	6.3184	6.3184	1.2705	0.3980	0.8980	0.8974	0.001
71	6.8032	6.8032	1.3680	0.4131	0.9131	0.9103	0.003
72	7.3184	7.3184	1.4716	0.4292	0.9292	0.9231	0.006
73	7.6315	7.6315	1.5346	0.4370	0.9370	0.9359	0.001
74	8.3184	8.3184	1.6727	0.4525	0.9525	0.9487	0.004
75	8.9750	8.9750	1.8047	0.4641	0.9641	0.9615	0.003
76	9.6619	9.6619	1.9428	0.4738	0.9738	0.9744	0.001
77	12.1467	12.1467	2.4425	0.4927	0.9927	0.9872	0.006
78	13.1467	13.1467	2.6436	0.4959	0.9959	1.0000	0.004

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.062, L_{tabel} untuk $n = 78$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,100. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 37,84 + 1,172X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 37,84 + 1,172 X \\ &= 37,84 + 1,172 [27] = 69,48\end{aligned}$$

2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 65 - 69,48 = -4,48$$

3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})$

$$(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}}) = -4,48 - 0,0000 = -4,48$$

4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})]^2$

$$= (-4,48)^2 = 20,07$$

5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - (\overline{Y - \hat{Y}})$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-10,51}{4,97} = -2,1133$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 1,81; pada sumbu menurun cari angka 1,6; lalu pada sumbu mendatar angka 3 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4826$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$

$$Z_i = -1,81, \text{ maka } 0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4649 = 0,0174$$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{78} = 0,013$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$

$$= [0,017 - 0,013] = 0,005$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 479545 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{6099^2}{78} \\ &= 476894.88 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 1.172 \left\{ 210661 - \frac{(2686) (6099)}{78} \right\} \\ &= 745.763 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 479545 - 476894.88 - 745.76 \\ &= 1904.352 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 78 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 76 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{745.76}{1} = 745.76$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{1904.35}{76} = 25.06$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{745.76}{25.06} = 29.76$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 29.76$, dan $F_{tabel(0,05;1/76)} = 3,98$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 1673.413 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 1904.352 - 1673.413 \\ &= 230.939 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 14 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 12 \\ dk_{(G)} &= n - k = 64 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{230.94}{12} = 19.24 \\ RJK_{(G)} &= \frac{1673.41}{64} = 26.15 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{19.24}{26.15} = 0.74$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0.74$, dan $F_{tabel(0,05;12/64)} = 1.92$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	27	65	4225	1755			
2	2	1	28	67	4489	1876			
3	3	2	29	75	5625	2175	11250	11250.00	0.00
4			29	75	5625	2175			
5	4	2	30	74	5476	2220	10100	10082.00	18.00
6			30	68	4624	2040			
7	5	2	31	73	5329	2263	10229	10224.50	4.50
8			31	70	4900	2170			
9	6	9	32	73	5329	2336	51711	51529.00	182.00
10			32	75	5625	2400			
11			32	78	6084	2496			
12			32	69	4761	2208			
13			32	77	5929	2464			
14			32	79	6241	2528			
15			32	85	7225	2720			
16			32	74	5476	2368			
17			32	71	5041	2272			
18	7	11	33	66	4356	2178	62507	62175.36	331.64
19			33	67	4489	2211			
20			33	72	5184	2376			
21			33	80	6400	2640			
22			33	70	4900	2310			
23			33	74	5476	2442			
24			33	76	5776	2508			
25			33	80	6400	2640			
26			33	79	6241	2607			
27			33	82	6724	2706			
28			33	81	6561	2673			
29	8	11	34	69	4761	2346	69277	68967.36	309.64
30			34	84	7056	2856			
31			34	86	7396	2924			
32			34	74	5476	2516			
33			34	73	5329	2482			
34			34	83	6889	2822			
35			34	76	5776	2584			
36			34	81	6561	2754			
37			34	85	7225	2890			
38			34	82	6724	2788			
39			34	78	6084	2652			

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk ²	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
40	9	11	35	92	8464	3220	71738	71363.27	374.73
41			35	78	6084	2730			
42			35	72	5184	2520			
43			35	91	8281	3185			
44			35	79	6241	2765			
45			35	79	6241	2765			
46			35	83	6889	2905			
47			35	75	5625	2625			
48			35	80	6400	2800			
49			35	80	6400	2800			
50			35	77	5929	2695			
51	10	9	36	83	6889	2988	58688	58564.00	124.00
52			36	76	5776	2736			
53			36	89	7921	3204			
54			36	81	6561	2916			
55			36	80	6400	2880			
56			36	76	5776	2736			
57			36	80	6400	2880			
58			36	82	6724	2952			
59			36	79	6241	2844			
60	11	9	37	78	6084	2886	59519	59373.44	145.56
61			37	81	6561	2997			
62			37	84	7056	3108			
63			37	77	5929	2849			
64			37	88	7744	3256			
65			37	75	5625	2775			
66			37	86	7396	3182			
67			37	80	6400	2960			
68			37	82	6724	3034			
69	12	7	38	84	7056	3192	47075	46904.14	170.86
70			38	83	6889	3154			
71			38	90	8100	3420			
72			38	74	5476	2812			
73			38	80	6400	3040			
74			38	85	7225	3230			
75			38	77	5929	2926			
76	13	2	39	76	5776	2964	12337	12324.50	12.50
77			39	81	6561	3159			
78	14	1	40	80	6400	3200			
Σ	14	78	2686	6099	479545	210661			1673.41

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Fo > Ft Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	78	479545.00			
Regresi (a)	1	476894.88			
Regresi (b/a)	1	745.76	745.76	29.76	3.98
Sisa	76	1904.35	25.06		
Tuna Cocok	12	230.94	19.24	0.74	1.92
Galat Kekeliruan	64	1673.41	26.15		

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 78 \\ \Sigma X &= 2686 \\ \Sigma X^2 &= 93038 \\ \Sigma Y &= 6099 \\ \Sigma Y^2 &= 479545 \\ \Sigma XY &= 210661\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{78 \cdot 210661 - [2686] \cdot [6099]}{\sqrt{\{78 \cdot 93038 - 2686^2\} \{78 \cdot 479545 - 6099^2\}}} \\ &= \frac{16431558 - 16381914}{\sqrt{42368 \cdot 206709}} \\ &= \frac{49644}{93583.369} \\ &= 0.530\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.530$ karena $\rho > 0$,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0.530 \sqrt{76}}{\sqrt{1-0.281}} \\&= \frac{0.530 \cdot 8.72}{\sqrt{0.719}} \\&= \frac{4.625}{0.848} \\&= 5.46\end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (78 - 2) = 76$ sebesar 1,67

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [5.46] > t_{\text{tabel}} (1,67)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.530^2 \times 100\% \\ &= 0.2814 \times 100\% \\ &= 28.14\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Komitmen Organisasi ditentukan oleh Efikasi Diri sebesar 28,14%.

**Data Indikator Variabel
Komitmen Organisasi**

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	%
1	Identifikasi	1	351	1910	6	318.33	35.12%
		6	341				
		9	341				
		11	332				
		13	244				
		15	301				
2	Keterlibatan	3	335	2728	9	303.11	33.44%
		4	231				
		5	344				
		8	260				
		10	277				
		12	327				
		14	294				
		16	324				
		20	336				
3	Loyalitas	2	247	1140	4	285.00	31.44%
		7	340				
		17	323				
		18	230				
				5778	19	906.44	100%

**Data Indikator dan Sub Indikator Variabel
Komitmen Organisasi**

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	%
1	Identifikasi	Tujuan organisasi	1	351	1910	6	318.33	26.15%
			6	341				
			9	341				
			11	332				
			13	244				
			15	301				
2	Keterlibatan	Tugas Organisasi	3	335	1272	4	318.00	26.12%
			10	277				
			16	324				
			20	336				
	Aktif dalam kegiatan organisasi	4	231	1777	6	296.17	24.33%	
		5	344					
		8	260					
		12	327					
		14	294					
		19	321					
3	Loyalitas	Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan	2	247	1140	4	285.00	23.41%
			7	340				
			17	323				
			18	230				
					6099	20	1217.50	100%

284	253	28
-----	-----	----

257	276	19
256	280	23

253	284	10
-----	-----	----

276	257	11
-----	-----	----

**Data Dimensi Variabel
Efikasi Diri**

No.	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	%
1	Besarnya Efikasi Diri	2	341	1006	3	335.33	33.34%
		5	325				
		8	340				
2	Kekuatan Efikasi Diri	1	347	1018	3	339.33	33.74%
		4	327				
		7	344				
3	Generalitas Efikasi Diri	3	332	662	2	331.00	32.91%
		6	330				
				2686	8	1005.67	100%



Karyawan Kantor Pusat PT TASPEN (persero) Menurut Tahun 2008-2012 (Orang)
PT TASPEN (Persero)'S Employee Office Center Based On 2008-2012 (Person)

Uraian/Description	2008	2009	2010	2011	2012	CDTP	TOTAL
Direktorat Utama							
Sekretariat	26	28	30	25	30	0	139
Satuan Pengawasan Intern	15	15	20	20	20	2	92
Div. Perencanaan dan Pengembangan	38	46	48	50	50	2	234
	79	89	98	95	100		
Direktorat Operasi							
Div. Pelayanan	30	32	36	40	40	1	179
Div. Administrasi Data Peserta	20	24	26	25	24	2	121
Divisi Aktuaria	28	30	32	34	30	0	154
	78	86	94	99	94		
Direktorat SDM							
Div. SDM	40	42	47	45	50	2	226
Div. Umum	25	25	28	30	30	2	140
	65	67	75	75	80		
Direktorat Keuangan							
Div. Perbendaharaan	28	25	30	34	30	2	149
Div. Anggaran dan Akuntansi	30	32	34	30	35	1	162
	58	57	64	64	65		
Direktorat Investasi							
Div. Pengelolaan Dana Asuransi	20	20	23	25	25	0	113
Div. Pengelolaan Dana Pensiun	25	27	30	28	30	0	140
Div. Analisis Investasi	18	20	20	23	26	1	108
	63	67	73	76	81		
Jumlah/Total	343	366	404	409	425		

Sumber/Source: Divisi SDM/HR Division

Lampiran

Skala Umum Efikasi Diri yang Baru

1. Saya akan mampu mencapai sebagian besar tujuan yang saya tetapkan sendiri.
2. Ketika menghadapi tugas yang sulit, saya yakin bahwa saya akan menyelesaikannya.
3. Secara umum, saya yakin bahwa saya mampu mencapai hasil yang penting bagi saya.
4. Saya percaya bahwa saya dapat berhasil di hampir semua upaya yang saya fokuskan dalam pikiran saya.
5. Saya akan berhasil dalam upaya saya mengatasi banyak tantangan.
6. Saya yakin bahwa saya dapat menunjukkan kinerja efektif dalam berbagai tugas yang berbeda.
7. Dibandingkan dengan orang lain, saya bisa melakukan sebagian besar tugas dengan sangat baik.
8. Bahkan saat menghadapi berbagai hal yang sulit, saya dapat menunjukkan kinerja yang cukup baik.



RIWAYAT HIDUP PENELITI



Pratiwi Lestari, lahir di Jakarta pada tanggal 06 Febuari 1992, anak ketiga dari pasangan Bapak Subandi dan Ibu Elidar. Alamat rumah di Jalan Kalimantan 2 No. 193 RT 010 RW 015, Perumnas 3 Bekasi Timur 17111. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN AREN JAYA X Bekasi Timur dan lulus pada 2003. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMP PGRI 1 Bekasi kemudian di tahun 2006 melanjutkan ke SMA PGRI 1 Bekasi dan lulus pada tahun 2009.

Pada tahun yang sama melalui jalur khusus Penerimaan Mahasiswa Baru (PENMABA) yang diadakan oleh Universitas Negeri Jakarta maka diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman organisasi pada BPM (Badan Perwakilan Mahasiswa) FE UNJ sebagai staff divisi keuangan pada tahun 2010-2011, serta mempunyai pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan RI, Jakarta pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana. Pengalaman lain yang di dapat selama masa kuliah yaitu Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Negeri 44 Jakarta Pusat sebagai guru program studi Administrasi Perkantoran dengan bidang studi Prinsip-prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran periode Agustus–Desember 2012.